

Diretrizes de Mentoria para Tradutores e intérpretes indígenas

TRANSLATION
COMMONS



2022-2032 | INTERNATIONAL DECADE OF
Indigenous Languages

Índice

Introdução	4
1 Objetivos	4
2 Sobre estas Diretrizes	5
2.1 Uso destas diretrizes	5
2.2 Garantia de qualidade	5
3 Planejamento da relação Mentor-Mentorado	5
3.1 Razões para estabelecer uma RMM	6
3.2 Qualificações dos participantes	6
3.3 Estabelecendo uma relação de mentoria	6
3.4 Gestão de expectativas e motivação	7
3.5 Logísticas	7
3.6 Avaliação de habilidades e competências	7
3.7 Equipe de mentoria	8
3.8 Sinergia entre mentores e mentorados	8
3.8.1 Evitando conflitos	9
3.8.2 Competição	9
4 Áreas de foco	9
4.1 Papel dos tradutores	9
4.1.1 Clientes de tradução	9
4.1.2 Trabalho de tradução	10
4.1.3 Competências do tradutor	10
4.1.4 Ferramentas do tradutor	10
4.2 Papel do intérprete	11
4.2.1 Modos de interpretação	11
4.2.2 Contextos de interpretação	12
4.2.3 Habilidades de interpretação	12
4.2.4 Preparação para a tarefa	13
4.2.5 Equipamentos	13
4.3 Comunicação com clientes e agências	13
4.4 Boas práticas de negócios	14
4.5 Valores profissionais	14
4.6 Expansão de oportunidades	15

5 Implementação e Operação	15
5.1 Recursos de mentoria	15
5.1.1 Recursos administrativos e de práticas empresariais	16
5.1.2 Ferramentas de software	16
5.1.3 Recursos da internet	16
5.2 Avaliação	17
5.3 Papéis e responsabilidades	17
5.4 Registro e documentação	17
6 Acompanhamento de progresso	17
6.1 Estabelecimento de objetivos	17
6.2 Cronogramas e comunicações	18
7 Apêndices	19
APÊNDICE A - Modelo para o seu programa de mentoria	19
APÊNDICE B - Glossário	19
Agradecimentos	20
Comentários	21
Translation Commons	21

Introdução

Este documento integra uma série de diretrizes intitulada *Zero to Digital*, que aborda práticas de digitalização da língua, elaboradas pela [Translation Commons](#). Para contextualização, recomenda-se que leitores consultem primeiramente a *Introdução à Diretrizes Zero to Digital* e outras diretrizes e recursos disponíveis no site da [Translation Commons](#).

As *Diretrizes de Mentoria para Tradutores e intérpretes indígenas* apresentam um modelo para construção de relações de mentoria bem-sucedidas.

1 Objetivos

Os profissionais são incentivados a verificar a existência de programas de mentoria, embora estes ainda sejam escassos para tradutores e intérpretes indígenas. Estas diretrizes oferecem apoio à criação, gestão e documentação de relações de mentoria baseadas em necessidades individuais, especialmente quando não há uma autoridade formal disponível.

Uma pesquisa realizada pela Translation Commons em 2015, com 547 participantes de diferentes países, revelou práticas limitadas de mentoria e um baixo reconhecimento de seus benefícios nas áreas de tradução e interpretação (T&I). Os respondentes demonstraram interesse em apoio para escolher parceiros de mentoria, obter reconhecimento e visibilidade profissional, contar com suporte de terceiros, realizar períodos de teste, atuar globalmente, evitar competição regional, receber mentoria em negócios, esclarecer papéis, desenvolver programas personalizados e fortalecer relações de confiança.

Estas diretrizes incentivam a mentoria entre profissionais de tradução e interpretação de línguas indígenas ao oferecer um framework para parcerias, acordos e para o enfrentamento de desafios relacionados a reconhecimento e remuneração na relação mentor-mentorado (RMM). Embora as diretrizes sejam abrangentes, nem todas as recomendações são obrigatórias e devem ser adaptadas conforme necessário. Os usuários são responsáveis pela implementação; os autores não se responsabilizam por eventuais erros. O guia promove colaboração clara, respeitosa e orientada por objetivos em um cenário tecnológico em constante transformação, enfatizando o uso criterioso de recursos on-line.

As diretrizes foram concebidas para serem adaptadas ao idioma, à cultura e à comunidade de cada profissional. A mentoria é especialmente valiosa em contextos de trabalho freelance e comunitário. Estas diretrizes apoiam qualquer pessoa que esteja iniciando, fortalecendo ou orientando uma relação de mentoria, ao mesmo tempo em que respeitam valores compartilhados e o respeito mútuo.

Este conteúdo baseia-se em diversos programas de mentoria de associações e instituições acadêmicas, bem como nas práticas da International Coach Federation, do European Mentoring

and Coaching Council e em normas ISO, com o objetivo de apoiar uma mentoria eficaz, especialmente em contextos onde associações formais são inexistentes ou limitadas.

2 Sobre estas Diretrizes

2.1 Uso destas diretrizes

Profissionais indígenas de tradução e interpretações (T&I) podem estabelecer programas de mentoria, especialmente em contextos onde não existam programas formais ou quando se prefira uma abordagem personalizada. Recomenda-se seguir etapas práticas para encontrar parceiros, definir objetivos, gerenciar o progresso e resolver questões que possam surgir. Programas personalizados e novos modelos de coaching entre pares são incentivados.

2.2 Garantia de qualidade

Estas diretrizes aplicam o princípio PDCA (Planejar-Executar-Verificar-Agir com base na ISO 9001) para auxiliar indivíduos na gestão de relações de mentoria independentes. Elas incluem sugestões, referências e modelos para avaliação do progresso. É importante acompanhar as parcerias e estabelecer objetivos claros e alcançáveis, com prazos definidos—como ampliar o conhecimento sobre o setor ou aprimorar habilidades. Ambas as partes devem manter uma postura positiva e comprometida. Grande parte do valor da relação reside na afirmação e fortalecimento da confiança por meio do aprendizado de habilidades complexas.

3 Planejamento da relação Mentor-Mentorado

A mentoria é uma relação não empregatícia, centrada no aprendizado e no crescimento profissional. Mentores oferecem orientação sem fornecer ofertas de empregos ou referências profissionais. Os mentorados dispõem de um espaço seguro para explorar o campo de tradução e interpretação. A experiência beneficia ambas as partes e contribui para o crescimento da profissão.

3.1 Razões para estabelecer uma RMM

A mentoria é fundamental para tradutores e intérpretes indígenas, pois programas formais frequentemente carecem de habilidades práticas e culturalmente relevantes nas áreas de negócios, ética e gestão de projetos. Muitas línguas indígenas não possuem sistemas de escrita padronizados nem testes de proficiência, e tradutores e intérpretes de línguas indígenas podem ter formação formal limitada ou pouco treinamento específico em tradução e interpretação. Isto pode tornar novos profissionais vulneráveis a condições exploratórias, como baixa remuneração

e prazos irrealistas. A mentoria contribui para reduzir essas lacunas ao promover práticas éticas e fortalecer a confiança profissional. Os mentores aprimoram suas habilidades, ampliam redes de contato e promovem um setor mais justo, enquanto os mentorados adquirem experiência, evitam armadilhas, melhoram a qualidade do trabalho, constroem credibilidade e se tornam futuros mentores—fortalecendo a comunidade indígena de tradução e interpretação (T&I) por meio da colaboração e da integridade cultural.

3.2 Qualificações dos participantes

Um mentor em T&I é um profissional experiente (freelancer, funcionário de agência, professor, ou especialista em uma área relacionada, independentemente dos pares de idiomas) que ajuda tradutores e intérpretes —iniciantes ou experientes— a desenvolver habilidades em áreas como ferramentas CAT, gestão terminológica, marketing, comunicação e branding. No entanto, a mentoria não exige décadas de experiência—profissionais mais novos também podem orientar outras pessoas em ferramentas ou tecnologias.

Um mentorado é alguém que busca orientação para iniciar uma carreira (por exemplo, um recém-formado ou estudante) ou um profissional já atuante que deseja se especializar, aprender novas ferramentas ou práticas, entrar em um novo mercado ou adquirir conhecimento técnico.

3.3 Estabelecendo uma relação de mentoria

As relações de mentoria em T&I indígena devem ser adaptadas às necessidades tanto do mentor quanto do mentorado. Profissionais aspirantes de T&I indígena devem começar dentro de suas próprias comunidades para encontrar mentores. Anciãos, tradutores experientes e guardiões da língua oferecem conhecimentos culturais e linguísticos valiosos. Programas de revitalização linguística, organizações culturais e associações de T&I podem facilitar a mentoria ou conectar indivíduos a oportunidades. Mentorados podem se beneficiar de workshops e fóruns on-line. Eles também podem encontrar mentores por meio dessas redes. Embora mentores que trabalham com o mesmo idioma sejam ideais, aqueles de outros grupos linguísticos ainda podem oferecer orientações valiosas sobre práticas gerais de T&I, ética e desenvolvimento de carreira.

3.4 Gestão de expectativas e motivação

Programas de mentoria devem ter objetivos claros e realistas. Mentores precisam ter tempo e habilidades para apoiar os mentorados, e os objetivos dos mentorados devem estar alinhados com suas capacidades atuais. Acompanhamentos regulares e ajustes de objetivos são fundamentais para o sucesso. Para evitar desmotivação, as sessões devem ser bem estruturadas, flexíveis, envolventes e incluir feedback construtivo. Destacar benefícios de longo prazo mantém ambas as partes motivadas. Se a motivação diminuir, revise os objetivos, o feedback, a comunicação e o progresso. Se necessário, uma terceira parte pode ajudar a resolver problemas e retomar o ritmo.

3.5 Logísticas

No início da mentoria, mentores e mentorados devem concordar sobre aspectos logísticos principais:

- **Duração:** algumas semanas, meses ou mais—conforme melhor atender ambas as partes.
- **Frequência das reuniões:** de mensal a mais frequente no início, reduzindo gradualmente à medida que o mentorado ganha confiança.
- **Formato:** presencial, on-line ou híbrido. Ferramentas on-line podem facilitar a comunicação e até permitir a gravação das sessões.

Eles também devem decidir como se comunicar—chamadas agendadas, atualizações por e-mail, documentos compartilhados, chats em grupos ou fóruns, todos contribuem para o aprendizado. Os métodos de comunicação devem ser acordados desde o início e mantidos de forma consistente. A mentoria exige tempo e esforço, portanto, ambas as partes devem discutir possíveis desafios. Se o mentor ou o mentorado ficar indisponível, a mentoria pode ser pausada. Se o mentor ficar indisponível, trazer um co-mentor ou buscar apoio entre pares são opções.

A **compensação** deve ser abordada de forma aberta. Algumas mentorias não são remuneradas, enquanto outras podem incluir compensação por treinamento, revisão de trabalhos ou tarefas administrativas. Em alguns casos, os mentorados podem ser pagos por contribuir com projetos do mentor, ou o financiamento pode vir de um patrocinador. Os acordos devem ser flexíveis e evoluir conforme necessário. Acordos claros sobre o tempo, comunicação e compensação ajudam a garantir uma mentoria respeitosa, eficaz e sustentável tanto para mentores quanto para mentorados indígenas.

3.6 Avaliação de habilidades e competências

Antes de iniciar um programa de mentoria, mentores e mentorados devem realizar autoavaliações e trocar informações para garantir uma boa compatibilidade e identificar áreas de foco. Mentores devem descrever suas habilidades, experiências, competências técnicas, histórico em mentoria, personalidade, ética de trabalho, disponibilidade e estilo de orientação. Mentorados devem compartilhar currículos destacando formação acadêmica, experiência profissional, habilidades técnicas, aflições, experiências prévias em mentoria, personalidade, ética de trabalho, disponibilidade e preferências de aprendizagem. Mentores também podem avaliar os mentorados por meio de discussões, testes ou amostras de trabalho para identificar necessidades de desenvolvimento e confirmar sua capacidade de orientar os mentorados em direção aos seus objetivos, garantindo confiança mútua na continuidade da mentoria.

3.7 Equipe de mentoria

Uma relação de mentoria pode envolver um ou vários mentores, dependendo das necessidades do mentorado e da disponibilidade do mentor. Se um mentor experiente for capaz de abordar todos os temas relevantes, ele pode orientar o mentorado sozinho. No entanto, se o mentor

precisar se afastar ou não tiver experiência em determinadas áreas, um colega pode assumir para ajudar em tarefas específicas, como revisões ou compartilhamento de materiais de aprendizagem. Quando vários mentores estão envolvidos, é importante definir claramente o papel e o cronograma de cada pessoa para evitar confusões. Alguns podem trabalhar em conjunto, enquanto outros podem se alternar na orientação do mentorado. O essencial é manter a comunicação aberta e um planejamento cuidadoso para que o programa permaneça focado e gerenciável.

Da mesma forma, um mentor pode optar por trabalhar com mais de um mentorado simultaneamente. Isso pode permitir que os mentorados colaborem e compartilhem recursos como glossários, guias de estilo ou modelos de projeto. Trabalhando juntos sob supervisão, os mentorados podem cocriar materiais ou dividir funções no projeto—por exemplo, um traduzindo, outro revisando e outro cuidando da formatação. Projetos em grupo não apenas desenvolvem o trabalho em equipe, mas também refletem os fluxos de trabalho reais da tradução e interpretação.

Para apoiar a colaboração, um mentor pode criar um espaço privado, como um fórum on-line, onde os mentorados possam trocar ideias, fazer perguntas e compartilhar experiências de suas jornadas de mentoria. Esse espaço também pode servir como um hub compartilhado para materiais úteis. Com essa boa organização e orientação clara, equipes de mentoria—sejam grandes ou pequenas—podem oferecer um ambiente rico e acolhedor para que profissionais de línguas indígenas cresçam e prosperem.

3.8 Sinergia entre mentores e mentorados

Uma relação de mentoria bem-sucedida exige objetivos compartilhados, comunicação clara e papéis e limites definidos, com mentores orientando e mentorados acompanhando. Humildade e honestidade ajudam a evitar conflitos. Reconhecer conquistas pode incentivar o trabalho em equipe.

3.8.1 Evitando conflitos

Conflitos na mentoria podem surgir devido a papéis pouco claros, falhas de comunicação, hesitação dos mentorados em fazer perguntas, expectativas desalinhadas e opiniões divergentes. Para evitar isso, tanto mentores quanto mentorados devem discutir abertamente expectativas e responsabilidades no início do programa, documentar acordos, manter comunicação proativa e estabelecer momentos específicos para perguntas. Mentorados devem ser honestos sobre suas habilidades, e mentores devem reconhecer suas limitações e sugerir recursos alternativos quando necessário. Abordar possíveis conflitos por meio de diálogo aberto e honesto sobre necessidades e expectativas é essencial para a experiência de mentoria positiva.

3.8.2 Competição

A competição na mentoria refere-se à possível rivalidade entre mentores e mentorados, na qual mentorados podem usar o que aprendem para competir com mentores para utilizar o trabalho dos mentorados para expandir seus negócios. Em comunidades pequenas, essa competição pode ser especialmente difícil de evitar, pois relacionamentos e bases de clientes frequentemente são compartilhados e interconectados. Para se proteger contra isso, mentores e mentorados podem assinar um acordo de não concorrência. Esse contrato garante que nenhuma das partes competirá diretamente utilizando informações comerciais sensíveis, como listas de clientes ou segredos comerciais. Ele pode incluir limitações de tempo e geográficas para torná-lo aplicável.

No entanto, acordos de não concorrência podem restringir oportunidades futuras de trabalho para os mentorados. É importante que os mentorados compreendam os termos e considerem como o acordo pode impactar suas carreiras. Em casos em que um acordo de não concorrência não seja apropriado, pode-se utilizar um acordo de confidencialidade (NDA) para proteger materiais sensíveis como textos, glossários e informações de clientes. Essa abordagem ajuda a manter a confiança e protege a integridade da relação profissional entre mentores e mentorados, especialmente em comunidades menores onde a competição é mais difícil de evitar.

4 Áreas de foco

4.1 Papel dos tradutores

A tradução concentra-se na conversão de conteúdo escrito para um idioma de destino.

4.1.1 Clientes de tradução

Tradutores atendem clientes institucionais (governos, ONU, UE), empresas privadas (negócios locais ou globais nos setores de educação, saúde e jurídico), ONGs/organizações sem fins lucrativos (por exemplo, Cruz Vermelha, Greenpeace) e indivíduos que necessitam de documentos pessoais como currículos ou cartas. Tradutores indígenas frequentemente trabalham dentro de suas comunidades traduzindo documentos jurídicos, educacionais e médicos.

4.1.2 Trabalho de tradução

4.1.2.1 Áreas de especialização

As principais áreas de tradução incluem geral, literária, técnica, científica, médica, jurídica, empresarial, financeira, marketing, turismo, esportes e religião. Tradutores indígenas normalmente trabalham com documentos jurídicos, médicos, educacionais e gerais.

4.1.2.2 Categorias de projetos

Tradutores indígenas podem atuar em apoio à preservação linguística, projetos culturais ou necessidades da comunidade. As especializações refletem contextos locais e podem envolver anciãos ou especialistas culturais. Projetos frequentemente exigem treinamento e colaboração para garantir precisão e respeito cultural. Projetos comuns incluem documentar histórias orais, adaptar softwares e sites e localizar conteúdos multimídia como histórias, entrevistas e materiais educacionais. Também pode ser necessário levar conteúdos externos, como informações de emergências, saúde, regulatórias e outros tipos de informação, para a comunidade indígena.

4.1.2.3 Tarefas linguísticas

Tradutores frequentemente realizam tarefas além da tradução, nas quais mentores podem ajudar. A revisão verifica a precisão, o estilo e erros em comparação com o texto-fonte. A revisão editorial foca na fluidez e adequação do texto de destino. A revisão final (proofreading) é a verificação final para identificar erros restantes. Outras tarefas incluem legendagem, locução (voice-over), transcrição, pesquisa terminológica, uso de ferramentas CAT, localização, garantia de qualidade (QA) e pós-edição de tradução automática.

4.1.3 Competências do tradutor

Um tradutor qualificado é fluente em ambos os idiomas, compreende tanto a cultura de origem quanto a cultura de destino e possui fortes habilidades de escrita. Tradutores aspirantes devem dominar técnicas como equivalência e paráfrase, compreender nuances culturais, aplicar criatividade e pesquisar terminologias e informações precisas.

4.1.4 Ferramentas do tradutor

A tradução moderna depende de ferramentas digitais para gerenciar e melhorar a qualidade. A mentoria é uma oportunidade de troca de conhecimentos—profissionais mais experientes compartilham sua experiência, enquanto tradutores mais novos apresentam tecnologias úteis. Ferramentas essenciais incluem as ferramentas CAT (Tradução Assistida por Computador), que segmentam o texto, armazenam traduções e mantêm a consistência. Embora ferramentas CAT frequentemente exijam grandes conjuntos de dados bilíngues e possam não oferecer suporte completo a línguas indígenas, aprender o básico ainda é valioso, especialmente para projetos multilíngues. Ferramentas CAT oferecem recursos como configuração de projetos, gestão de glossários, memória de tradução e revisão de arquivos. Elas não são perfeitas; problemas de formatação e conteúdos culturalmente sensíveis podem exigir julgamento humano. Os tradutores devem sempre priorizar clareza, significado e precisão cultural.

Ferramentas terminológicas (por exemplo, glossários bilíngues, dicionários on-line e corpora) ajudam o tradutor a compreender o idioma em contexto. Mentores podem ensinar mentorados a construir glossários pessoais e bases de dados de referência, especialmente úteis para línguas indígenas com poucos recursos. Alguns tradutores também podem se beneficiar ao aprender outros softwares para formatação, gerenciamento de multimídia ou trabalho com sites. O

objetivo não é dominar todas as ferramentas, mas sentir-se confortável com aquelas que apoiam a qualidade, eficiência e profissionalismo.

4.2 Papel do intérprete

A interpretação concentra-se em converter verbalmente conteúdo falado, em tempo real, para um idioma de destino. As circunstâncias podem exigir equipamentos de áudio e cabines com isolamento acústico. Esta seção aborda modos de interpretação, habilidades-chave, ambientes de trabalho, estratégias de preparação, equipamentos e orientações de mentoria.

4.2.1 Modos de interpretação

A interpretação possui três modalidades: **simultânea/sussurrada**, **consecutiva** e **tradução à vista**.

- A **tradução simultânea** envolve ouvir e interpretar ao mesmo tempo, ou seja, falar no idioma de destino enquanto se escuta o conteúdo na língua de origem em tempo real. É frequentemente utilizada em situações em que não é apropriado ou viável interromper o fluxo da fala, por exemplo, em hospitais, serviços sociais e escolas. É especialmente desafiadora devido às poucas oportunidades de esclarecimento.
- A **interpretação sussurrada** é semelhante à interpretação simultânea, mas sem equipamentos, sendo realizada ao sussurrar no ouvido do ouvinte. É comumente utilizada em contextos comunitários, empresariais ou de saúde. O ruído de fundo pode tornar isso desafiador. Tanto a interpretação simultânea quanto a sussurrada são realizadas em dupla para reduzir a fadiga.
- A **interpretação consecutiva**, mais comum entre intérpretes indígenas, envolve ouvir e depois interpretar após a pausa do orador. É utilizada em conversas, entrevistas e ambientes formais, como tribunais ou consultas médicas. Essa modalidade depende da memória, da tomada de notas e de uma alternância fluida entre os turnos de fala. Esclarecimentos podem ou não ser possíveis.
- A **tradução à vista** envolve ler um documento e traduzi-lo oralmente. É utilizada para textos curtos, como formulários médicos ou registros escolares. Como nem todos os termos existem nas línguas indígenas, intérpretes podem solicitar que o profissional explique o primeiro documento e, em seguida, interprete a explicação.

A mentoria ajuda a desenvolver habilidades em todas as modalidades. Mentores e mentorados podem criar planos de treinamento personalizados usando exercícios de memória, gravações e práticas específicas. Revisar gravações, analisar discursos e observar profissionais proporciona aprendizado valioso. Mentores devem oferecer feedback, compartilhar boas práticas e ajudar mentorados a se adaptar a diferentes contextos e necessidades da comunidade.

4.2.2 Contextos de interpretação

Embora a interpretação seja frequentemente associada a eventos de grande visibilidade, a maioria dos intérpretes indígenas trabalha em contextos comunitários, como hospitais, escolas, serviços sociais e tribunais. Os temas geralmente são médicos ou jurídicos, e as modalidades podem variar dependendo da situação. Intérpretes comunitários normalmente trabalham diretamente com clientes e profissionais e frequentemente têm flexibilidade para fazer perguntas a fim de garantir precisão.

A interpretação de conferência, geralmente em eventos formais, requer equipamentos especializados e habilidades avançadas de interpretação simultânea. Frequentemente exige certificação e capacidade de trabalhar sob pressão. Embora alguns intérpretes indígenas possam seguir a interpretação de conferência, a interpretação comunitária continua sendo a mais comum e essencial.

A mentoria deve incluir observação de profissionais em diferentes contextos, mesmo que o mentorado não esteja interpretando. A observação e a manutenção de registros ajudam mentorados a refletir sobre ambientes, identificar preferências e compreender as habilidades necessárias para contextos específicos, como tribunais ou saúde.

4.2.3 Habilidades de interpretação

Intérpretes precisam de uma combinação de habilidades linguísticas, técnicas e interpessoais: fluência bilíngue, memória, compreensão auditiva e de leitura e capacidade de manter a calma sob pressão. Cada modalidade exige técnicas específicas, como tomada de notas ou processamento mental rápido. Igualmente importantes são qualidades interpessoais como adaptabilidade, empatia e sensibilidade cultural—especialmente para intérpretes indígenas que atuam em contextos comunitários. Construir confiança e demonstrar respeito em diferentes contextos sociais e culturais é essencial.

Mentores ajudam a desenvolver essas habilidades recomendando recursos, oferecendo feedback e orientando o crescimento técnico e interpessoal. Quando disponível, podem apoiar mentorados na busca por certificação ou formação formal. Incentivar mentorados a se conectar com colegas e profissionais também desenvolve conhecimento prático e confiança.

4.2.4 Preparação para a tarefa

Como a interpretação acontece em tempo real, a preparação é essencial. Intérpretes devem pesquisar o tema, o contexto e os participantes, revisar documentos disponíveis e levar ferramentas como glossários ou laptops. Durante a sessão, podem usar recursos visuais ou solicitar esclarecimentos quando necessário. A prática contínua do idioma e manter-se atualizado sobre acontecimentos atuais apoiam o desenvolvimento a longo prazo. A preparação deve corresponder às habilidades do mentorado e aos contextos de trabalho preferidos.

Mentores podem sugerir áreas de especialização, recomendar recursos e compartilhar dicas para lidar com tarefas com confiança.

4.2.5 Equipamentos

O uso de equipamentos varia. Intérpretes comunitários podem usar sistemas sem fio ou ferramentas de gravação em contextos jurídicos. Intérpretes devem explicar o uso dos equipamentos e obter consentimento. A interpretação consecutiva geralmente requer apenas um bloco de notas, embora equipamentos de áudio possam ser necessários. Intérpretes devem estar cientes de como sua presença e suas ferramentas afetam a sessão e estar preparados para trabalhar com diversas tecnologias ou se retirar, se necessário. Mentores podem orientar mentorados sobre o uso de equipamentos, explicando sua finalidade, pesquisando padrões e adquirindo experiência prática. O aprendizado entre pares também ajuda a desenvolver confiança e proficiência.

4.3 Comunicação com clientes e agências

Mentores devem ajudar os mentorados a compreender os diferentes tipos de clientes: indivíduos, organizações e agências. Cada cliente varia em histórico, experiência e estilo de comunicação, portanto intérpretes devem aprender a se adaptar.

Trabalhar com agências é diferente de trabalhar com clientes finais. Agências geralmente possuem gerentes de projeto familiarizados com os processos de tradução, ferramentas e controle de qualidade, enquanto clientes finais podem precisar de orientação. Intérpretes devem se comunicar com clareza e explicar o que é necessário para um projeto bem-sucedido—como materiais, etapas planejadas (preparação, tradução, revisão), possíveis entregáveis (por exemplo, formatos de arquivo) e prazos. Isso constrói confiança e fortalece a relação entre intérprete e cliente.

4.4 Boas práticas de negócios

Intérpretes indígenas que trabalham como freelancers são essencialmente proprietários de pequenos negócios. Mentorados devem compreender suas responsabilidades legais, financeiras e práticas. Isso inclui conhecer leis locais, registrar serviços, obter identificações fiscais e consultar profissionais tributários.

Uma boa apólice de seguro que cubra possíveis incidentes é importante, pois uma tradução incorreta ou até mesmo um erro de digitação, pode causar prejuízos aos clientes.

O marketing é fundamental para expandir uma prática freelancer. Mentorados podem fazer networking em eventos locais, usar redes sociais, participar de grupos profissionais ou criar um site simples. Cartões de visita, listas de e-mail e recomendações boca a boca também ajudam a

aumentar a visibilidade. Saber trabalhar com diferentes clientes e comunicar-se de forma clara e profissional é essencial.

Habilidades de gestão de projetos contribuem para o sucesso no trabalho freelancer. Mentores devem aprender a avaliar solicitações, fornecer orçamentos, acordar prazos e gerenciar múltiplas tarefas. Definir valores justos é importante e deve refletir a complexidade do trabalho, formato, tipo de cliente e experiência. Criar um guia de preços, oferecer descontos por fidelidade e cobrar adequadamente por trabalhos urgentes são estratégias úteis.

Mentorados também devem aprender a usar ferramentas de gestão de tarefas para agendamento, faturamento e controle financeiro. Compreender métodos de pagamentos e impostos—especialmente para trabalhos internacionais—é importante. Em casos de pagamento atrasado, intérpretes devem manter registros e comunicar-se com clareza. Ação legal deve ser o último recurso devido ao custo e ao tempo envolvidos. Boas habilidades de negócios ajudam intérpretes a crescer com profissionalismo, confiança e estabilidade financeira.

4.5 Valores profissionais

Valores profissionais em tradução e interpretação, orientados por associações e regulamentações, enfatizam precisão e imparcialidade, conforme observado em códigos de ética (integridade, profissionalismo, confidencialidade) e padrões profissionais (contratos, condições, pagamento). Serviços públicos e interpretação comunitária, incluindo contextos médicos e jurídicos, também priorizam esses valores. Outros valores-chave incluem confidencialidade, representação precisa das qualificações e desenvolvimento profissional contínuo. Mentorados devem explorar códigos de ética relevantes e discutir questões importantes como advocacy e certificação (para interpretação) e certificação e pagamento (para tradução). Mentores devem incentivar a participação em fóruns profissionais e a adesão a associações para orientação ética e networking.

4.6 Expansão de oportunidades

Para expandir seus serviços ou atender às necessidades dos clientes, profissionais indígenas de tradução e interpretação podem se beneficiar de mentoria em tarefas adicionais. Isso inclui trabalhos relacionados à linguagem, como criação de glossários bilíngues, guias de estilo ou pós-edição de tradução automática, o que exige habilidades linguísticas e tecnológicas. Mentorados também podem explorar Avaliação de Qualidade Linguística (LQA) e Validação Linguística Final (LSO).

No lado técnico, mentorados podem ser introduzidos a Desktop Publishing (DTP), compilação, testes, depuração e garantia de qualidade (QA). Adquirir experiência nessas áreas abre novas oportunidades, especialmente para quem trabalha com clientes que precisam de suporte linguístico mais amplo.

5 Implementação e Operação

5.1 Recursos de mentoria

Mentores e mentorados devem trabalhar juntos para selecionar e adaptar materiais que estejam alinhados aos objetivos do mentorado e aos pares linguísticos, com flexibilidade para ajustar esses recursos conforme a mentoria avança.

Para tradução, os materiais devem ajudar o mentorado a desenvolver habilidades essenciais, como identificar o tipo e o contexto do texto, analisar gramática e vocabulário e transmitir com precisão significado, tom e estilo. Textos de prática podem incluir materiais reais ou adaptados, como certidões de nascimento, fichas técnicas, artigos de jornal, cartas ou documentos oficiais, trechos literários ou documentos específicos de áreas como saúde, educação, direito ou preservação. É importante incluir materiais enraizados em contextos indígenas, como histórias orais, narrativas tradicionais ou documentos que reflitam valores comunitários, garantindo que a integridade cultural e a precisão sejam mantidas ao longo do processo.

Para interpretação, mentorados devem praticar técnicas sussurradas, consecutivas e simultâneas utilizando discursos ou materiais em áudio de plataformas online, filmes, rádio ou eventos ao vivo. Recursos como Speech Repository da Comissão Europeia e arquivos gratuitos podem ser úteis, juntamente com conteúdos comunitários, como gravações de reuniões, cerimônias ou sessões de contação de histórias. Quando possível, mentorados também podem se beneficiar ao observar intérpretes experientes.

Todos os recursos devem ser relevantes, culturalmente apropriados e apoiar o percurso de aprendizagem do mentorado, especialmente considerando as responsabilidades linguísticas e culturais únicas envolvidas no trabalho com línguas indígenas.

5.1.1 Recursos administrativos e de práticas empresariais

Compreender o lado administrativo e empresarial é essencial: obrigações legais, controle financeiro (usando manuais, modelos, cursos ou materiais fornecidos por mentores) e a gestão de contratos com agências ou clientes, incluindo limitações, políticas e legislação. Mentorados também devem aprender a usar associações profissionais para apoio relacionado ao trabalho e se beneficiar dos conhecimentos de marketing dos mentores para autopromoção e captação de clientes.

5.1.2 Ferramentas de software

Tradutores e intérpretes devem aprender ferramentas digitais que apoiem o trabalho profissional. Tradutores utilizam ferramentas CAT (gratuitas e pagas) e softwares em nuvem ou desktop para terminologia, memória de tradução e acompanhamento de projetos. Intérpretes

utilizam ferramentas para terminologia, gestão de documentos e trabalho em cabine. A criação e gestão de glossários são essenciais, especialmente para interpretação ou termos técnicos. Glossários devem ser organizados e acessíveis por meio de bases de dados ou softwares. Guia de estilo—específicos do cliente ou baseados na indústria—garantem consistência. Para trabalhos indígenas, o software pode precisar de adaptações para línguas locais, tradições orais e formatos comunitários. Mentores devem ajudar mentorados a explorar ferramentas que atendam às necessidades profissionais e culturais.

5.1.3 Recursos da internet

A internet oferece recursos abundantes úteis para tradutores e intérpretes. Isso inclui informações linguísticas, como glossários, dicionários, guias gramaticais e de estilo, bem como informações de negócios, incluindo gestão de projetos, marketing, relacionamento com clientes e outros temas. A internet também oferece ferramentas de software e plataformas úteis para conectar-se com clientes e operar um negócio de tradução.

O programa de mentoria pode incluir recomendações para aproveitar recursos on-line relevantes. Isso pode ser importante para pessoas que não têm experiência no uso da internet. Outro ponto a considerar é que nem todos têm acesso fácil à internet. Nessas circunstâncias, sugestões de acesso gratuito ou de baixo custo à internet podem ser úteis. Exemplos incluem certos espaços públicos (bibliotecas, cafeterias, centros comunitários e comerciais) e programas governamentais ou outros que oferecem acesso à internet de baixo custo.

5.2 Avaliação

Mentores e mentorados devem estabelecer um sistema de avaliação compartilhado desde o início, incluindo uma estrutura clara de categorização de erros para acompanhar o progresso. Isso classifica os erros por gravidade, desde maiores (por exemplo, imprecisões) até menores (por exemplo, gramática, estilo). Mentores podem fornecer feedback referenciando tipos de erros ou oferecendo resumos. O progresso também pode ser avaliado por meio de sistemas de pontuação ou aprovação/reprovação. O feedback durante reuniões apoia discussões aprofundadas e ajuda os mentorados a aprender com os erros e corrigi-los, permitindo o refinamento contínuo do processo de avaliação.

5.3 Papéis e responsabilidades

Mentores atuam como guias, professores, apoiadores, protetores e modelos. Eles compartilham conhecimento, criam um espaço seguro, incentivam o crescimento e lideram por meio de comportamento respeitoso. Devem chegar preparados, revisar anotações, levar materiais, compartilhar experiências e oferecer feedback honesto. Mentorados desempenham um papel ativo: chegar pontualmente, preparados e concluir tarefas. Devem tomar iniciativa, fazer perguntas, tomar notas e dar continuidade às atividades. Uma relação de mentoria sólida exige respeito, engajamento e responsabilidade pelo crescimento.

5.4 Registro e documentação

Documentação organizada apoia programas de mentoria. Isso inclui folhas de registro de horas, cronogramas, notas de reuniões, modelos, documentos legais e arquivos de projetos conjuntos (glossários, memórias de tradução, textos de origem/destino). Mentores e mentorados devem concordar sobre um armazenamento seguro e acessível (preferencialmente em nuvem) e uma estrutura clara de diretórios. Por quanto tempo os documentos serão mantidos, se podem ser reutilizados e quem terá acesso a eles devem ser definidos.

6 Acompanhamento de progresso

Mentores e mentorados devem definir objetivos, um cronograma e um plano de comunicação, juntamente com métodos para acompanhar o progresso e avaliar a eficácia da mentoria. Ferramentas são necessárias para avaliar os resultados.

6.1 Estabelecimento de objetivos

No início do programa, deve-se criar uma lista compartilhada e acompanhável de metas específicas e alcançáveis (por exemplo, dominar um estilo ou reduzir vícios de linguagem). Os mentores podem acompanhar o progresso marcando objetivos concluídos e ajustando a abordagem quando necessário. Essa lista ajuda a avaliar a eficácia da mentoria, evitar o desengajamento e orientar mudanças necessárias.

6.2 Cronogramas e comunicações

Mentores e mentorados devem acordar um cronograma e um plano de comunicação no início do MMR. Isso deve definir como e quando irão se reunir (por exemplo, presencialmente, por telefone ou por videochamada em plataformas como Zoom ou Google Meet), os prazos e quando o feedback será discutido. Para ajudar no acompanhamento do progresso, pode-se criar um gráfico simples ou checklist incluindo datas das reuniões e trabalhos concluídos—como o número de palavras traduzidas, minutos de interpretação ou legendagem realizados, ou outros resultados relevantes. Códigos de cores ou notas simples (por exemplo, verde para em dia, vermelho para atrasado) podem ajudar a avaliar se o plano está sendo seguido. Se várias reuniões forem perdidas ou o trabalho não estiver avançando, isso pode indicar problemas como falta de suporte ou comprometimento. Antes que a mentoria se desfaça, ambas as partes devem comunicar abertamente os desafios e considerar revisar o cronograma, ajustar expectativas ou mudar o método de comunicação. Esse tipo de flexibilidade ajuda a manter a mentoria eficaz e acolhedora.

Os mentorados devem sentir-se confortáveis em buscar orientação, e os mentores devem se envolver proativamente em seu desenvolvimento, monitorando a frequência da comunicação como indicador de abertura. Respostas rápidas dos mentores às perguntas são essenciais para

evitar a estagnação do mentorado entre reuniões; o plano de comunicação deve ser revisado se o contato estiver insuficiente. O volume de emails pode indicar a saúde da relação, embora baixo volume nem sempre seja negativo. Discussões regulares sobre o processo de mentoria são benéficas para identificar e resolver problemas, podendo levar a ajustes no cronograma, nas tarefas ou na necessidade de prática individual. Uma comunicação eficaz, por diferentes canais, fortalece a confiança e a troca de conhecimento. Documentar desafios e soluções, mesmo de forma privada, pode apoiar o progresso e orientar futuras experiências de mentoria.

7 Apêndices

APÊNDICE A - Modelo para o seu programa de mentoria

Abra o arquivo Excel chamado **Mentoring_Template_ ITI_pt-BR** como uma planilha do [MS Excel](#) ou como PDF, nesta pasta <[Mentoring_Template ITI pt-BR.pdf](#)>. Este modelo cobre todas as partes mencionadas nestas diretrizes, com espaços para preenchimento, caixas de seleção e botões. Você pode reduzi-lo ou expandi-lo conforme necessário.

APÊNDICE B - Glossário

Ferramenta de Tradução Assistida por Computador (CAT): software que auxilia na tradução ou interpretação e pode incluir recursos como memórias de tradução, verificadores ortográficos e gramaticais, ferramentas terminológicas e ferramentas de corpus.

Corpus [pl. corpora]: grande coleção de textos escritos e falados utilizada para análise linguística com software especializado, frequentemente acessível por ferramentas de busca online.

Freelancer: profissional autônomo que vende seu trabalho por hora, por dia ou por projeto concluído.

Glossário: lista alfabética de termos e suas definições em uma área específica do conhecimento, podendo estar em um ou vários idiomas.

Localização: adaptação de um produto ou conteúdo para corresponder à cultura e ao idioma de um mercado específico.

Tradução automática: software que traduz textos com base em regras linguísticas e estatísticas.

Mentorado(a): pessoa que recebe orientação, treinamento ou aconselhamento de um mentor.

Mentor(a): pessoa que fornece orientação ou treinamento a um mentorado e geralmente possui mais experiência e conhecimento em uma área especializada.

Programa de mentoria: programa que reúne mentores e mentorados para executar um plano de ação previamente definido.

Relação Mentor-Mentorado (MMR): parceira estabelecida entre mentores e mentorados para trabalhar na conquista de objetivos pessoais ou profissionais.

Acordo de Confidencialidade (NDA): contrato legal entre duas ou mais pessoas que desejam compartilhar informações mantendo-as confidenciais perante terceiros.

Mentoria entre pares: relação estabelecida entre duas pessoas com o mesmo nível de conhecimento e experiência para trocar informações e compartilhar vivências.

Guia de estilo: documento que estabelece regras de gramática, tom, pontuação, ortografia e formatação específicas de uma organização.

Ferramenta terminológica: ferramentas que ajudam a gerenciar termos linguísticos e criar bancos de dados pesquisáveis com termos validados.

Indústria da tradução: atividade empresarial relacionada ao campo da tradução.

Memória de tradução: banco de dados que armazena textos previamente traduzidos

ACRÔNIMOS UTILIZADOS NESTE DOCUMENTO

CAT: Tradução Assistida por Computador

LDI: Iniciativa de Digitalização de Idiomas da Translation Commons

MMR: Relação Mentor-Mentorado

T&I: Tradução e Interpretação

Agradecimentos

Este guia foi desenvolvido por meio da Iniciativa de Digitalização de Idiomas da Translation Commons — um esforço alinhado à Década Internacional das Línguas Indígenas da UNESCO. Esses recursos têm como objetivo capacitar comunidades indígenas e de línguas minoritárias a levar seus idiomas para o ambiente digital.

Se sua comunidade desejar assistência para digitalizar seu idioma, entre em contato pelo e-mail krista@translationcommons.org ou visite [TranslationCommons.org](https://translationcommons.org).

A Translation Commons agradece aos muitos voluntários que contribuíram com sua experiência e tempo significativo para produzir este guia. A TC pode atualizar este documento a qualquer momento, sem aviso prévio, e não se responsabiliza por quaisquer danos relacionados. Comentários e sugestões são bem-vindos e ajudam a aprimorar as diretrizes.

Diretrizes de Mentoria para Tradutores e Intérpretes Indígenas Versão 1.0 - 2025

Editores: Kathryn Hoesly, Julie Anderson, Tex Texin, e Holly France

Colaboradores: Jeannette Stewart, Barbara Werderitsch, Diana Nisterenkova-Chester, Nancy Matis, Catalina Natalini, Katalina Sere, Valérie Etienne, Birgit Böttner, Silvia Giancola, Sian Cooper, Barbara Pozzi, Nolwenn Peron, Monica Reis, Patricia Brenes, Gillian Shaw, Matteo Rozzarín, Valentina Mendez, Alan Stewart, Nikki Graham, Christopher Bruha

Comentários

Este documento está em desenvolvimento contínuo, e a Translation Commons depende das contribuições da comunidade para sua conclusão. Ele será atualizado regularmente como um recurso de código aberto. Comentários e sugestões de melhoria são incentivados e podem ser enviados para krista@translationcommons.org.

Translation Commons

A impossibilidade de utilizar o próprio idioma em sistemas digitais impacta profundamente o acesso à informação, a participação na vida cívica e a capacidade de representar a própria identidade, valores e perspectivas. Isso limita a construção de consensos dentro das comunidades, especialmente entre diásporas, e cria barreiras para contribuir com o conhecimento global ou participar de decisões políticas que afetam o bem-estar comunitário. Essa exclusão digital também aumenta o risco de representação cultural inadequada ou apropriação cultural.

Em resposta a essa necessidade crítica, a Translation Commons lançou a *Iniciativa de Digitalização da Língua (LDI)*, um programa principal desenvolvido para apoiar comunidades linguísticas a levar suas línguas para o ambiente digital. Essa iniciativa foi desenvolvida em alinhamento com a Década Internacional das Línguas Indígenas da UNESCO (IDIL 2022–2032), que enfatiza a importância de preservar e promover a diversidade linguística e a inclusão digital para todas as culturas.

A Translation Commons é uma comunidade sem fins lucrativos, baseada em voluntariado, formada por profissionais da área linguística comprometidos com o apoio à digitalização da língua, à mentoria de profissionais da linguagem e à criação de recursos e ferramentas de acesso aberto para indústrias globais de idiomas. Nossa rede interdisciplinar inclui linguistas, tradutores, intérpretes, educadores, especialistas em tecnologia, estudantes, terminólogos e especialistas em localização—trabalhando juntos para capacitar comunidades e promover acesso digital equitativo.

No centro da LDI está a série Zero to Digital—uma coleção abrangente e prática de diretrizes passo a passo desenvolvidas por especialistas em linguística, acessibilidade digital e tecnologia linguística. Essas diretrizes apoiam todas as etapas do processo de digitalização, desde a coleta de dados linguísticos e gestão terminológica até a implementação de suporte linguístico em sistemas digitais. Elas não são prescritivas, mas adaptáveis aos objetivos específicos, à capacidade e aos recursos de cada comunidade. Ao longo da série, a ênfase permanece na

soberania de dados, na propriedade cultural, na sustentabilidade e na tomada de decisões informadas.

As diretrizes destinam-se a um público amplo, incluindo defensores e falantes de línguas indígenas, pesquisadores, acadêmicos, agências governamentais e ONGs, desenvolvedores de tecnologia e profissionais da linguagem.

A digitalização permite que comunidades criem softwares localizados, ampliem conteúdos em língua nativa e recursos educacionais, além de preservar conhecimentos tradicionais para futuras gerações. Ela promove a visibilidade das línguas, apoia a transmissão intergeracional e facilita uma participação significativa na era digital. Além do aspecto técnico, a digitalização é um poderoso ato de empoderamento cultural e de resiliência.

Seja sua comunidade iniciando sua jornada de digitalização ou expandindo trabalhos já estabelecidos, esperamos que esses recursos sirvam como uma base confiável. A Translation Commons também oferece workshops, tutoriais e colaboração com especialistas para desmistificar processos complexos e tornar a participação digital mais acessível para todos. Para materiais adicionais, incluindo a série completa *Zero to Digital*, estudos de caso, vídeos e apresentações, visite o site da [Translation Commons](#).