



Universidade de Aveiro
2023

**ANA CATARINA
FREITAS DE
OLIVEIRA**

**OS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO DO
INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA
EM CONTEXTO EDUCATIVO**



Universidade de Aveiro
2023

**ANA CATARINA
FREITAS DE
OLIVEIRA**

**OS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO DO
INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA
EM CONTEXTO EDUCATIVO**

Tese apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Doutor em Educação, percurso em Psicologia da Educação, realizada sob a orientação científica da Doutora Anabela Maria Sousa Pereira, Professora Convidada no Departamento de Educação e Psicologia da Universidade de Aveiro, e coorientação científica da Doutora Susana Barbosa de Sousa, Professora Adjunta da Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto e da Doutora Susana Isabel Janeiro Ambrósio, Investigadora no Departamento de Educação e Psicologia da Universidade de Aveiro.

Dedico este trabalho aos meus avós, por me guiarem e iluminarem o meu caminho.

o júri

Presidente

Doutor Vítor António Ferreira da Costa
Professor Catedrático da Universidade de Aveiro

Vogais

Doutor Carlos Manuel Folgado Barreira
Professor Associado da Universidade de Coimbra

Doutora Marlene da Rocha Miguéis
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

Doutora Orquídea Manuela Braga e Soares Coelho
Professora Associada da Universidade do Porto

Doutor Paulo Alexandre Ferreira Chaló
Investigador da *Kingston University London*

Doutora Susana Barbosa de Sousa
Professora Adjunta do Instituto Politécnico do Porto (coorientadora)

agradecimentos

“Aqueles que passam por nós não vão sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”
Antoine de Saint-Exupéry

O caminho traçado nestes três anos que agora culminam com a escrita desta tese, apenas foi possível por ter a meu lado pessoas sensacionais e às quais sou muito grata.

Agradeço à minha orientadora, Doutora Anabela Pereira, por ter acreditado nos meus objetivos e ambições, pelo tempo que dedicou a orientar-me e pelos seus conselhos que contribuíram para alicerçar este trabalho.

Agradeço à minha coorientadora, Doutora Susana Barbosa, por acompanhar o meu percurso académico, profissional e pessoal desde o meu primeiro ano de licenciatura, acreditando sempre em mim e transmitindo sempre a força, a coragem e o otimismo com os seus sábios conselhos. Se aqui estou, muito lhe devo, e agradeço por ter aceite coorientar este trabalho desde o primeiro e até ao último dia, com toda a sua dedicação.

Agradeço à minha coorientadora, Doutora Susana Ambrósio, por ter aceite integrar a equipa de orientação numa fase mais tardia e avançada do trabalho, por ter respeitado o que havia sido definido anteriormente, pelo seu interesse na temática e pela forma atenciosa e delicada que encarou este desafio.

À minha família: à minha mãe, ao meu pai, à minha tia Fátima, ao meu tio Hélder e à minha prima Andreia, agradeço-lhes por todo o amor, suporte e dedicação que me ofereceram no decorrer deste percurso, pela constante preocupação e por compreenderem o tempo que tive de dedicar a esta tese, abdicando de alguns momentos em família.

Ao meu André, agradeço todo o amor que me dedica, por ser o meu confidente, me incentivar e acreditar sempre em mim transmitindo toda a sua calma que apaziguou o meu coração nos momentos mais frágeis deste caminho.

À Luísa, agradeço por ser a melhor amiga do mundo e estar sempre comigo em todos os momentos e decisões, por acreditar desde o início que eu seria capaz e me abraçar em cada conquista e adversidade.

À minha companheira nesta jornada, Andreia Espain, agradeço por ter sido uma força e uma inspiração, por todos os desabaços, conselhos e por juntas termos partilhado todas as emoções que nos levaram das lágrimas aos risos, a amiga sempre presente em cada passo e sem a qual este caminho seria bem mais árduo, a amiga para a vida que o Programa Doutoral me deu.

Às minhas amigas de coração: Ana Pinto, Ana Luísa, Ana Magalhães e Vânia Ferreira, agradeço todo o carinho e preocupação, por me oferecerem sempre um sorriso e uma palavra de incentivo.

Ao César, agradeço a sua constante preocupação, carinho e amizade demonstrados ao longo deste percurso.

Ao Bruno Mendes, agradeço toda a empatia, disponibilidade e cuidado.

À Isabel Souto, agradeço a sua colaboração e dedicação.

Agradeço a todos os docentes com quem tive oportunidade de contactar neste ciclo de estudos, por todos os ensinamentos e sábios contributos.

Por fim, mas não por último, agradeço a todos/as os/as intérpretes de língua gestual portuguesa que participaram neste estudo, pela disponibilidade e colaboração, com a esperança de que estes resultados contribuam, não só para a ciência, mas, principalmente, para valorização do trabalho de todos/as.

palavras-chave

Trabalho; Risco; Fatores de Risco Psicossociais; Intérprete de Língua Gestual; Contexto Educativo

Resumo

Resultado das transformações a que o mundo laboral vem sendo sujeito, a par de contextos organizacionais mais competitivos, onde emergem novos processos de trabalho e novas formas de organização do trabalho, as questões psicossociais do ambiente de trabalho são cada vez mais valorizadas. Reconhecendo-se a importância que o intérprete de língua gestual portuguesa desempenha no contexto educativo e que as mudanças no mundo laboral também impactaram este profissional e o contexto em que atua, este estudo pretende conhecer os fatores psicossociais de risco no desempenho das funções do intérprete de língua gestual portuguesa em contexto educativo. Trata-se de um estudo correlacional, no qual participaram 47 intérpretes, que responderam a um questionário sociodemográfico e ao COPSOQ III (para avaliar os fatores psicossociais de risco). Os resultados demonstram que os intérpretes de língua gestual portuguesa que participaram no estudo apresentaram altos níveis de exposição relativamente a fatores como ritmo; exigências cognitivas; exigências emocionais; conflito de papéis laborais; burnout; controlo sobre o tempo de trabalho; previsibilidade; qualidade da liderança; suporte social de supervisores; e conflito trabalho-família. São sugeridos novos estudos com amostra mais significativa, visando a generalização dos resultados, bem como o estudo das relações de vários fatores sociodemográficos, que não apenas a idade, com os vários fatores de risco psicossociais.

Keywords

Work, Risk, Psychosocial Risk Factors, Sign language Interpreter, Educational Context.

Abstract

As a result of the transformations to which the working world has been subject, along with more competitive organizational contexts, where new work processes and new forms of work organization emerge, the psychosocial issues of the work environment are increasingly valued. Recognizing the importance that the Portuguese sign language interpreter plays in the educational context and that changes in the working world have also impacted this professional and the context in which he works, this study intends to know the psychosocial risk factors in the performance of the functions of the sign language interpreter. Portuguese sign language in an educational context. This is a correlational study, in which 47 interpreters participated, who answered a sociodemographic questionnaire and the COPSOQ III (to assess psychosocial risk factors). The results show that Portuguese sign language interpreters who participated in the study showed high levels of exposure to factors such as rhythm; cognitive requirements; emotional demands; conflict of working roles; burnout; control over working time; predictability; leadership quality; social support from supervisors; and work-family conflict. New studies with a more significant sample are suggested, aiming at the generalization of the results, as well as the study of the relationships of several sociodemographic factors, other than age, with the various psychosocial risk factors.

ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS	ii
ÍNDICE DE QUADROS	iii
LISTA DE SIGLAS	iv
INTRODUÇÃO	5
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	10
CAPÍTULO I. AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS	10
1.1. A importância do trabalho para a sociedade e para o indivíduo	10
1.2. Conceito de percepção do risco	13
1.3. Riscos e fatores de risco psicossociais no trabalho	15
1.4. A gestão e avaliação dos riscos psicossociais	18
CAPÍTULO II. O TRABALHO DO INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA EM CONTEXTO EDUCATIVO	23
2.1. O intérprete de língua gestual portuguesa	23
2.2. Enquadramento normativo da profissão de intérprete de língua gestual portuguesa	25
2.3. A influência do teletrabalho na profissão de intérprete de língua gestual	29
2.4. A importante presença do intérprete de língua gestual portuguesa no contexto educativo 31	
CAPÍTULO III. OS RISCOS PSICOSSOCIAIS INERENTES AO TRABALHO DO INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA	36
3.1. A questão entre a saúde e o contexto laboral do intérprete de língua gestual: importância da qualidade de vida no trabalho	36
3.2. Riscos psicossociais associados ao trabalho do intérprete de língua gestual	39
PARTE II – CONTRIBUIÇÃO EMPÍRICA	43
CAPÍTULO IV. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	43
4.1. Método e tipo de estudo	43
4.2. Objetivos	44
4.3. Amostra	44
4.4. Instrumento de recolha de dados	45
4.5. Técnica e procedimento de análise de dados	46
4.6. Considerações éticas	47
CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	48
5.1. Resultados	48
5.2. Discussão dos resultados	59
PARTE III – CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
CAPÍTULO VI. CONCLUSÃO	64
6.1. Principais conclusões	64
6.2. Limitações do estudo	66
6.3. Implicações do estudo para a profissão de intérprete de língua gestual portuguesa	66
6.4. Sugestões para futuras investigações	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	81
Anexo I - COPSOQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)	82
Anexo II – CBI (Copenhagen Burnout Inventory)	88
APÊNDICES	89
Apêndice I – Questionário Sociodemográfico	90
Apêndice II – Consentimento Informado	93

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Valores médios de exposição aos FRP	54
Gráfico 2 – Interpretação dos FRP segundo o modelo tripartido do COPSOQ, representando o impacto na saúde que a exposição representa.....	55
Gráfico 3 – Nível de <i>burnout</i> reportado em percentagem de respostas	56

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Funções do intérprete	27
Quadro 2 – Aptidões, princípios éticos e linhas de conduta do intérprete	28
Quadro 3 – Características sociodemográficas da amostra	50
Quadro 4 – Análise da confiabilidade das dimensões e subescalas do COPSOQ III e CBI	51
Quadro 5 – Análise da relação entre fatores sociodemográficos, do trabalho e <i>burnout</i> com os fatores organizacionais (FRP)	57
Quadro 6 – Atividades a implementar no âmbito do Plano de Comunicação de Ciência..	68

LISTA DE SIGLAS

AESST – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

ANAPI-LG – Associação Nacional e Profissional de Interpretação - Língua Gestual

ATILGP – Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa

CBI – *Copenhagen Burnout Inventory*

COPSOQ III – Questionário Psicossocial de Copenhaga III

DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

FRP – Fatores de Risco Psicossocial

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação

LGP – Língua Gestual Portuguesa

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAN – Partido das Pessoas, Animais e da Natureza

PREVPAP – Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários da Administração Pública

RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

INTRODUÇÃO

É bem visível que o mundo laboral tem vindo a sofrer transformações a um ritmo cada vez mais célere e estas são o resultado de efeitos combinados de uma série de tendências estruturais de mudança: as alterações demográficas; as mudanças sociais e culturais; a globalização, a integração económica e as novas cadeias de produção; e a digitalização e novas tecnologias (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social [MTSSS], 2021).

Em decorrência destas transformações, a par de contextos organizacionais cada vez mais competitivos, onde surgem novos processos e novas formas de organização do trabalho e em alguns casos, se não em muitos, uma intensificação deste, as questões psicossociais do ambiente de trabalho têm assumido particular e crescente interesse na sociedade atual (Grande & Neto, 2021). Isto porque, mediante esta nova realidade, os trabalhadores encontram-se sujeitos a riscos psicossociais no trabalho, os quais representam potenciais perigos que impactam a saúde mental e física dos trabalhadores (Dias & Vergara, 2019).

A profissão de intérprete de língua gestual, em particular, a do intérprete de língua gestual portuguesa (LGP), não é exceção, e também sentiu o impacto destas mudanças que fazem com que este profissional se encontre sujeito a riscos psicossociais no trabalho.

Com o surgimento da pandemia da COVID-19, que obrigou ao encerramento de escolas, os intérpretes de LGP tiveram que se adaptar a mais esta alteração, tendo que trabalhar à distância e recorrer a tecnologias da informação e comunicação (TIC) para desempenhar as suas funções e, que possivelmente, nem conheciam.

Perante este cenário, facilmente se constata que as condições de trabalho deste profissional se alteraram e novos desafios, bem como novas dificuldades, surgiram. Tal realidade, revela ainda mais a necessidade de se conhecerem os fatores psicossociais de risco no desempenho de funções do intérprete de LGP, em contexto educativo, sendo este o objetivo principal da presente investigação.

Contudo, com esta investigação, não se pretende apenas identificar os fatores de risco psicossociais inerentes à profissão de intérprete de LGP em contexto educativo. Pretende-se, de igual modo, contribuir para uma sociedade mais informada, onde alunos surdos e ouvintes têm noção das dificuldades pelas quais os intérpretes passam, mas também os colegas de trabalho destes profissionais (como professores, por exemplo), superiores hierárquicos e as organizações em geral. Isto porque, e concordando-se com

a conceituada frase de Sir Mark Walport, “a ciência não está terminada até que seja comunicada” (University of Toronto, s.d.). Tal significa que, mais do que produzir conhecimento científico, é fundamental que este seja comunicado não só entre intelectuais e interessados da área, mas também entre o público em geral e de forma a que este perceba a mensagem, os resultados, o conhecimento que se quer transmitir.

De facto, tal como Sandhya Mylabathula refere, corroborando a afirmação de Sir Mark Walport, “a investigação não está concluída até que seja comunicada e, em seguida, colocada em prática” (University of Toronto, s.d.). Ou seja, com esta investigação, não se pretende apenas disseminar e dar a conhecer os fatores de risco psicossociais inerentes à profissão do intérprete de LGP no contexto educativo, sendo igualmente importante que os seus resultados sejam divulgados na sociedade em geral, de forma a que esta perceba no que consiste a profissão do intérprete em contexto educativo, quais os seus objetivos, quais as suas dificuldades e quais os fatores de risco psicossociais a que estão sujeitos. Só quando devidamente divulgado, é que o conhecimento que decorre da investigação científica pode ser aproveitado e, neste caso, acredita-se que este pode ser uma mais-valia para os alunos e, principalmente, para os gestores de organizações educativas, para os professores que trabalham com intérpretes de LGP e para os políticos, visando a formulação de medidas que pretendem prevenir os riscos psicossociais inerentes à profissão.

A tónica na divulgação do estudo junto de públicos não especialistas prende-se com o facto de que, nas últimas décadas, a Ciência tem vindo a ser entendida, cada vez mais, como um bem comum público (Boulton, 2021; Martins, 2022). Este entendimento da Ciência como bem comum público, no qual se incluem as ciências naturais, as ciências sociais, as humanidades, a medicina, a saúde, a informática e as ciências da engenharia, tem profundas implicações no papel que a Ciência desempenha na sociedade, assumindo-se, aquela, como “parte do património das mais importantes aquisições intelectuais da Humanidade” (Martins, 2022, p. 125). Neste sentido, a Ciência pode responder diretamente a uma necessidade expressa pela sociedade (desafio), pode gerar novos conhecimentos que possibilitem novas atividades que até à data seriam impossíveis (oportunidade) ou produzir novos conhecimentos que poderão constituir-se como recursos que podem permitir utilizações futuras imprevisíveis (Boulton, 2021).

Para que esta visão da Ciência como bem comum seja partilhada por todos e seja percebida como um património comum a que todos devem ter acesso (Osborne, 2000), a Ciência tem vindo a ser cada vez mais transparente e participada e como manifestação da sua própria evolução progressiva. Surge o chamado *Movimento Ciência*

Aberta que pretende tornar a investigação científica e a sua divulgação acessível a todos os atores de uma sociedade que se pretende questionadora e se assuma como agente ativo na co-criação do conhecimento para o bem público global (Bezjak et al., 2018; Dykstra, 2019; Martins, 2022). Por conseguinte, a Ciência Aberta pode ser também definida como um construto inclusivo, onde vários movimentos e práticas se combinam, de modo a tornar o conhecimento científico disponível, acessível e reutilizável para todos, promovendo a partilha de informação para benefício da Ciência e da sociedade, bem como, entre outros, a comunicação do conhecimento científico junto dos vários atores da sociedade, para além da comunidade científica tradicional (UNESCO, 2021).

Deste modo, espera-se que cada vez mais, os cientistas se envolvam em iniciativas de Comunicação de Ciência e na promoção do envolvimento do público na Ciência (Besley et al., 2021; Burchell, 2015; Dudo & Besley, 2016).

A Comunicação de Ciência pode ser percebida como um *umbrella term* (Mellor & Webster, 2017) no qual se inclui a Comunicação de Ciência como um campo interdisciplinar, bem como uma prática que abrange uma grande variedade de atividades destinadas a públicos não académicos. Mais recentemente, a Comunicação de Ciência foi definida como a conversa social em torno da Ciência, que dá prioridade, entre outros, à ética, equidade e inclusão (Bucchi & Trench, 2021).

Assim, é também importante salientar que a Comunicação de Ciência desempenha um importante papel no correto funcionamento das sociedades democráticas, nomeadamente na promoção da participação, deliberação e diálogo (Boulton, 2021; Davies, 2021). Foi nesse sentido que, por volta de 2015, surgiu o movimento da Comunicação de Ciência Inclusiva que pretende reforçar a Comunicação de Ciência como uma área que apoia a inclusão, a diversidade e a equidade, bem como seja capaz de abraçar as sociedades plurais em que vivemos (Canfield & Menezes, 2020).

A Comunicação de Ciência Inclusiva apoia e reconhece a diversidade de identidades sociais, sejam elas de raça, género ou deficiência, bem como defende o compromisso institucional da comunicação em múltiplas línguas (Canfield & Menezes, 2020; Dicenzo et al., 2021; Judd & McKinnon, 2021).

Assim, se são implementadas iniciativas de Comunicação de Ciência dirigidas à comunidade surda e às suas famílias, bem como os cientistas surdos procuram desenvolver a língua gestual nas suas áreas científicas, ficam, aparentemente, por comunicar os resultados de investigações sobre um dos elementos cruciais nas

dinâmicas das comunidades de surdos: o intérprete de língua gestual, seus desafios e constrangimentos.

Assim sendo, é fundamental que tanto a comunidade surda, como os intérpretes e a sociedade em geral, conheçam os resultados da investigação, pois assim estarão mais informados e terão conhecimento do trabalho desenvolvido pelo intérprete de LGP, bem como das dificuldades e desafios que a profissão coloca nos tempos de hoje.

Com este estudo, também pretendemos deixar algumas pistas/propostas para um futuro plano de Comunicação de Ciência sobre os fatores psicossociais de risco do intérprete em contexto educativo, junto de vários públicos.

Para terminar, no que diz respeito à organização do presente trabalho, este encontra-se estruturado em três partes: Parte I – Enquadramento Teórico, Parte II – Contribuição Empírica e Parte III – Considerações Finais.

A primeira parte é composta por três capítulos, nos quais se abordam temáticas e constructos inerentes ao tema de investigação em foco. Por isso mesmo, e procurando-se desenvolver um trabalho que segue uma lógica do geral para o particular, o primeiro capítulo debruça-se sobre a temática *as novas configurações do trabalho e os riscos psicossociais*, onde se reflete sobre a importância do trabalho para a sociedade e para o indivíduo, abordando-se o conceito de percepção de risco, de risco e fatores de risco psicossociais no trabalho, bem como a gestão e avaliação dos riscos psicossociais.

O segundo capítulo dedica-se ao trabalho do intérprete de LGP em contexto educativo, sendo feita referência à profissão, apresentando-se o enquadramento normativo que a regulamenta, concluindo-se com uma abordagem à importância da presença do intérprete de LGP no contexto educativo.

Por fim, o terceiro capítulo, e o qual encerra a primeira parte do trabalho, centra-se nos riscos psicossociais inerentes ao trabalho do intérprete, sendo feita referência à saúde e ao contexto laboral deste profissional, sem descuidar a importância da qualidade de vida no trabalho, e aos riscos psicossociais associados ao trabalho do intérprete.

Já a segunda parte, é constituída por dois capítulos, sendo que o capítulo IV se dedica ao enquadramento metodológico. É neste capítulo que se apresenta o método de estudo adotado, bem como o tipo de estudo desenvolvido, os objetivos, a amostra, o instrumento de recolha de dados utilizado, a técnica e os procedimentos de análise de dados e as considerações éticas tidas em linha de conta ao longo da realização de toda a investigação. Por sua vez, no capítulo V apresentam-se os resultados obtidos e procede-se à sua discussão, confronto com a literatura que disserta sobre o tema em estudo.

A terceira parte, encerra o trabalho com o capítulo VI, o qual se dedica à apresentação das principais conclusões, das limitações do estudo, das implicações do mesmo para a profissão de intérprete de LGP e sugestões para futuras investigações.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I. AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Nas últimas décadas, e em prol da evolução e desenvolvimento das sociedades modernas, o mundo laboral sofreu rápidas e profundas alterações, as quais se devem, essencialmente, a alterações de índole diversa, ou seja, a alterações demográficas, sociais, culturais, económicas e tecnológicas. Como resultado, surgiram novas cadeias de produção, contextos organizacionais mais competitivos, pautados por novos processos e novas formas de organização de trabalho, e uma maior intensificação deste. Mediante esta realidade, os aspetos psicossociais subordinados ao ambiente de trabalho começaram a ser uma preocupação por parte de estudiosos, mas também por parte das próprias organizações.

De facto, nesta nova realidade, e mediante um maior conhecimento nesta matéria, constata-se que muitos trabalhadores estão expostos a riscos psicossociais no trabalho, os quais, por sua vez, exercem influência na sua saúde mental e física. Tal realidade tem chamado a atenção da Organização Mundial de Saúde, bem como de outras instituições internacionais no sentido de serem implementadas estratégias de prevenção e intervenção na Saúde Ocupacional (EU-OSHA, 2018; ISO, 2021 OIT, 2021).

Assim sendo, este primeiro capítulo que inicia o enquadramento teórico é desenvolvido sob o tema “as novas configurações do trabalho e os riscos psicossociais” e nele pretende-se abordar a importância do trabalho para a sociedade e para o indivíduo, aprofundar o conceito de perceção do risco, abordar as questões relacionadas com os riscos e os fatores de risco psicossociais no trabalho e a gestão e avaliação dos riscos psicossociais.

1.1. A importância do trabalho para a sociedade e para o indivíduo

Olhando para a história da humanidade, é possível perceber que o trabalho nem sempre assumiu a importância que hoje se lhe reconhece. Na verdade, foi com o surgimento da produção capitalista que este passou a representar grande importância e a assumir um lugar crucial na vida das pessoas (Borges & Yamamoto, 2014). Por isso mesmo, a compreensão do significado do trabalho e da sua importância na vida do

indivíduo, implica que se tenham em conta as mudanças ocorridas ao longo do tempo, visto que também a própria noção de trabalho se alterou com a evolução das sociedades e com as mudanças ocorridas a nível social e político.

Atualmente, constata-se que o trabalho é necessário para produzir e manter a sua própria vida, sendo importante adequar a natureza às suas necessidades (Correa & Souza, 2016), sendo através do trabalho que o indivíduo consegue um rendimento e, por sua vez, este rendimento permite-lhe ter acesso a bens de primeira necessidade, como bens alimentares e habitação e, ainda, outros bens, como um automóvel, comprar uma viagem, ir a um restaurante, entre outros. Por isso, entende-se que o trabalho é importante para a sobrevivência do indivíduo, para este intervir na sociedade e para servir os seus desejos e vontades, sem esquecer que o trabalho é importante para movimentar e dinamizar a própria sociedade. Isto porque,

O trabalho se realiza na ininterrupta interação do homem com a natureza. Ao contrário dos atos instintivos animais, o trabalho é uma atividade peculiar e exclusivamente humana que se concretiza sobre os elementos naturais de modo a transformá-los sob a orientação de uma finalidade específica. Os homens de uma determinada sociedade agem sobre a materialidade natural, externa a eles, para produzir objetos que possuam utilidade para sua vida. Através do trabalho eles produzem, conscientemente e sempre de maneira nova, os bens necessários para sua reprodução e para a reprodução da sociedade. (Bizerra, 2015, p. 2)

O trabalho faz parte da vida do ser humano e da própria sociedade, sendo que o primeiro não consegue viver sem trabalhar, na medida em que este não tem a sua sobrevivência garantida pela natureza, necessitando de agir sobre ela, transformando-a e ajustando-a às suas necessidades (Correa & Souza, 2016).

Por outro lado, pode dizer-se que o trabalho constitui uma das formas do homem intervir e agir no meio social, sendo também uma forma de manifestação cultural, estando associada à forma como o próprio indivíduo se relaciona com a sociedade (Correa & Souza, 2016).

O trabalho é uma atividade humana e é fundamental para a vida humana e também para a vida em sociedade, pois através dele o Homem consegue suprimir as suas necessidades primárias, como comer, ter um sítio onde viver, e necessidades finais, que dizem respeito à sua realização pessoal, profissional e autoestima (Correa & Souza, 2016). Neste sentido,

O trabalho pode ser entendido como necessidades essenciais, que representa algo imprescindível, como comer, morar, vestir, ou seja, ligado à própria manutenção de sua subsistência, como também relacionado à sua autoestima e realização, pois pode inculcar reconhecimento, prazer e criatividade. (...) o trabalho é algo essencial para a vida humana. (Correa & Souza, 2016, p. 132)

Hoje, ao pensar-se na importância do trabalho para o indivíduo, verifica-se que este não pode, apenas, ser associado ao sofrimento e à tarefa pesada e fastidiosa, devendo-se destacar aspectos como a interação com outros indivíduos, a ocupação de um cargo e a sua própria realização (autorrealização) (Edjane, 2016).

Concomitantemente, as sociedades sofreram profundas mudanças e estas refletiram-se no mundo laboral, pelo que muito se tem debatido “sobre a aceleração e diversidade das transformações (...), sobretudo aquelas concernentes e/ou decorrentes da introdução de novas tecnologias de produção, tais como a informatização, a automação, os novos modelos de gestão e as novas possibilidades de produtividade” (Neves et al., 2018, p. 320). Na origem destas mudanças, podem apontar-se as alterações sociais e demográficas, a globalização e as novas tecnologias, em particular, as TIC. Tal, contribuiu para uma maior competitividade entre as organizações e também entre os próprios indivíduos, a quem são exigidas competências técnicas (*hard skills*), mas também competências interpessoais (*soft skills*). Encontrando-nos na chamada Era Digital, as *hard skills* (habilidades técnicas e específicas que se subordinam ao saber-fazer), em particular, o conhecimento sobre as tecnologias e os processos assumem-se como competências tecnológicas cruciais num contexto de transformação digital (Hecklau et al., 2017; Ramos & Bento, 2016). Mas, por outro lado, nos dias de hoje as *soft skills* (competências transversais e não técnicas (Swiatkiewicz, 2014)) são as competências mais importantes num trabalhador, pois são elas que o distinguem num mundo altamente competitivo e automatizado (Erol et al., 2016), marcando presença nas práticas de recursos humanos das organizações. Aliás,

Um motivo direto que enfatiza a necessidade de profissionais possuírem *soft skills* se relaciona com a competitividade do mercado. Para obter sucesso nesse ambiente, profissionais necessitam de uma ‘vantagem competitiva’, se distinguindo de outros candidatos ao trazer habilidades e conhecimentos profissionais somados por hábitos e características pessoais convincentes, além

de ser mais fácil ver resultados imediatos e tangíveis que apontam para o sucesso. (Sgobbi & Zanquim, 2020, p. 7)

Em resultado destas mudanças, a par de uma maior competitividade e de novas formas de organização do trabalho, o indivíduo defronta-se com uma maior exposição a riscos psicossociais no contexto laboral, os quais têm impacto na sua saúde, seja a nível físico, mental e/ou social.

1.2. Conceito de perceção do risco

O conceito de perceção tem sido bastante estudado em várias áreas do conhecimento, contudo, a sua definição deve-se, principalmente, à área da Psicologia.

Ainda que, através da literatura, se constate que existem diversas definições de perceção, pode dizer-se que a perceção se traduz na experiência sensorial consciente, ocorrendo quando os sinais elétricos se alteram na experiência de visualizar o objeto (Goldstein, 2007).

A perceção tem sido muito estudada em relação a vários aspetos, em diferentes contextos e sob diferentes perspetivas, destacando-se por apreender um quadro relativamente constante, ordenado e coerente, fazendo parte de um sistema dinâmico do comportamento humano que se vai alterando com o desenvolvimento e o qual é composto pelas conexões existentes e estabelecidas entre as várias funções psicológicas (Pimenta & Caldas, 2014), sendo ela mesmo uma função psicológica (Endo & Roque, 2017).

De acordo com Watoniah (2022), o processo de perceção encerra consigo uma série de características, nomeadamente:

- Modalidade: um estímulo deve estar de acordo com a modalidade de cada sensor individual, como propriedades sensoriais básicas.
- Dimensões espaciais: os processos de perceção apresentam dimensões espaciais que podem facultar um espaço (por exemplo, alto e baixo, amplo ou estreito, entre outros).
- Dimensão do tempo: o processo de perceção também engloba uma dimensão temporal, sendo esta dimensão que permite aceder a circunstâncias como lento e rápido, por exemplo.

- Estrutura do contexto: todos os objetos e sintomas no mundo da observação devem ter uma estrutura que está integrada com as suas conexões, onde estrutura e conexão constituem uma estrutura unificada.
- Mundo significativo: constata-se que no processo de percepção há uma tendência para se ser mais dominante a fazer observações acerca de vários sintomas que são familiares ao próprio indivíduo, onde a percepção é um mundo recheado de significado.

Portanto, a percepção é uma função psicológica bastante importante, na medida em que nos permite ter uma noção do que se passa à nossa volta e interpretar a informação que nos rodeia. Tal como Slovic (2016) salienta, a percepção adquire particular importância, na medida em que o indivíduo se comporta em função da interpretação que faz da realidade.

Neste sentido, interessa abordar a noção de percepção de risco, uma vez que a percepção nos permite fazer uma interpretação do risco em si.

A este respeito, Areosa (2012) salienta que a percepção de risco pode ser definida como a forma que a sociedade em geral entende os vários fenómenos ligados ao risco, traduzindo-se numa avaliação subjetiva que é feita acerca de alguma fonte ou forma de risco e os quais podem se caracterizar por um acontecimento, uma atividade ou uma tecnologia.

Atendendo ao contexto atual, isto é, de globalização, transformação digital, surgimento de novas formas de organização do trabalho, de novas formas de produção e aos riscos psicossociais do trabalho que têm origem em todas estas mudanças, a percepção do risco permanece relevante.

Tendo em linha de conta o anteriormente referido e direcionando o eixo da atenção para a percepção do risco no mundo laboral, importa salientar que a percepção do risco não pode ser entendida como um retrato fiel da organização, uma vez que, a percepção do risco consiste num processo de interpretação em que estão presentes aspetos subjetivos e o qual sofre a influência das particularidades da organização e dos indivíduos (Dias, 2016).

No entanto, Areosa (2012), que desenvolveu um estudo bastante pertinente, faz a ressalva de um conjunto de aspetos que interessa ter em linha de conta: a perspetiva do trabalhador, de que forma a sua percepção corresponde à realidade, a influência da antiguidade na percepção do trabalhador (onde os trabalhadores com menos tempo de serviço percebem mais riscos do que os trabalhadores com mais tempo de serviço)

bem como a possível alteração da percepção de risco (que até pode aumentar quando ocorre um acidente).

1.3. Riscos e fatores de risco psicossociais no trabalho

Os termos risco e fator de risco, ainda que sejam bastante usados nos contextos acadêmico e profissional, nem sempre são utilizados tendo em conta a sua aceção concetual original, o que resulta em ambiguidades ou superposições (Rodrigues et al., 2020).

No âmbito dos riscos psicossociais, o risco é entendido como um dano à integridade física ou mental de um trabalhador, sendo responsável pela doença, pela lesão ou pelo acidente de trabalho (Rodrigues et al., 2020).

Já os riscos psicossociais, segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), são o resultado de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, mas também de um contexto social de trabalho problemático e podem acarretar efeitos nefastos a vários níveis: psicológico, social e físico. Estes emergem na interação de vários aspetos, nomeadamente a interação entre o trabalho, o ambiente, a satisfação do trabalhador e as condições físicas da organização, contemplando também as capacidades do trabalhador, bem como as suas necessidades, cultura e situação pessoal extratrabalho (Sunda, 2020). Os principais exemplos de riscos psicossociais inerentes ao ambiente de trabalho são:

- *Stress* ocupacional: “interação das condições de trabalho com as características do trabalhador em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador em lidar com elas”.
- Assédio moral: “percebido como uma prática de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de atingir a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”.
- Assédio sexual: “comportamento indesejado, de caráter sexual, sob a forma verbal ou física, com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar um trabalhador”.
- Violência no trabalho: “todo o incidente em que o trabalhador sofre abusos, ameaças ou ataques, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que

coloquem em perigo explícita ou implicitamente a sua segurança, o seu bem-estar ou a sua saúde”. (Sunda, 2020, p. 28)

Entre os efeitos negativos que os riscos psicossociais acarretam para o trabalhador, a AESST (2021) destaca o *stress* laboral, o esgotamento e a depressão.

Relativamente às principais causas dos riscos psicossociais, Matos (2014) e Sunda (2020) apresentam uma classificação dos riscos psicossociais em função dos fatores que os provocam, tendo identificado três tipos de fatores de riscos psicossociais, sendo eles fatores que se relacionam com a:

- Tarefa: alto desempenho, concentração, monotonia, controlo sobre as pausas, o ritmo acelerado de trabalho, repetibilidade, pressão dos tempos, grau de autonomia, relação entre o volume de trabalho e o tempo disponível para o fazer, trabalho emocional e trabalho cognitivo.
- Organização do tempo de trabalho: trabalho noturno, trabalho por turnos, prazos reduzidos, distribuição dos tempos no horário de trabalho, falta de descanso, trabalhadores sobrecarregados, exigência de alta produtividade sem condições para executar as tarefas, entre outros.
- Estrutura da organização: apoio social dos pares e dos superiores, falta de uma gestão transparente, sistemas de participação, estabilidade profissional, conflitos internos, qualidade das relações de trabalho, preconceitos, respeito, reconhecimento, perspectivas de promoção, salário, entre outros.

Por sua vez, os fatores de risco psicossociais correspondem aos fatores que aumentam a probabilidade de ocorrência do dano (Rodrigues et al., 2020) e tal como Rodrigues e colegas (2020) explicam, tendo por base os contributos de autores como Cortez et al. (2019) e Kraemer et al. (2001), os

fatores de risco são antecedentes dos riscos a eles associados, ressalva sendo feita que a relação de antecedência e consequência não é linearmente causal, pois os fatores de risco psicossociais interagem entre si, podendo assumir papel moderador, mediador, ou podem agir como *proxy* de riscos associados. (p. 2)

No âmbito dos riscos psicossociais, Taylor (2020) identificou diversos fatores de risco psicossociais associados ao trabalho, nomeadamente:

- Requisitos de trabalho e carga mental, os quais se referem aos requisitos mentais e físicos necessários para a realização da função, podendo-se apontar como

fatores de risco o trabalho intensivo, a elevada carga de trabalho, as pressões contínuas relacionadas com o tempo e pressão para se trabalhar horas extras.

- Controlo do trabalho, referente à quantidade de informação que o trabalhador percebe sobre o modo de como fazer o trabalho, sendo exemplo de fatores de risco a falta de oportunidades para o trabalhador tomar decisões ou programar o seu trabalho.
- Suporte social por parte dos colegas de trabalho, dizendo respeito ao apoio recebido pelos colegas de trabalho que o trabalhador percebe (por exemplo, não receber ajuda por parte dos colegas ou dos seus superiores é um fator de risco).
- Sentido de comunidade, referindo-se ao grau em que os trabalhadores sentem que integram uma comunidade, constituindo um fator de risco um fraco ambiente de trabalho ou a falta de cooperação entre colegas.
- *Feedback* da gestão, ou seja, o *feedback* que o trabalhador percebe que recebe dos seus colegas ou dos seus superiores (por exemplo, falta de oportunidade para falar do seu desempenho com os colegas ou com as chefias é um fator de risco).
- Qualidade de liderança, grau em que o trabalhador reconhece que os seus superiores desenvolvem uma boa liderança (por exemplo, constitui um fator de risco a falta de habilidade dos superiores em planear o trabalho).
- *Stress* laboral, o qual se refere ao grau em que o trabalhador experiencia sinais de *stress* laboral, podendo-se apontar como exemplos de fatores de risco os elevados níveis de cansaço físico e emocional, de frustração e a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Já a AESST (2021), aponta como fatores de risco psicossociais no trabalho:

- Cargas de trabalho excessivas.
- Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções.
- Falta de participação na tomada de decisões que impactam o trabalhador e a falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho.
- Má gestão ao nível das mudanças organizacionais e insegurança laboral.
- Comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de superiores e colegas.
- Assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros.

Constata-se que as questões psicossociais do ambiente de trabalho têm vindo a ser alvo de um interesse crescente na sociedade contemporânea (Sunda, 2020),

interesse este que se justifica, por um lado, pelo aumento dos riscos psicossociais no trabalho e, por outro, pelo incremento da sua visibilidade (Pereira & Ribeiro, 2017). Aliás, O recente interesse pelos riscos psicossociais corresponde mais a um "despertar" para a sua existência do que, propriamente, ao seu efetivo aparecimento, isto porque o conceito de risco psicossocial já está presente na literatura científica há várias décadas, vindo a ganhar maior visibilidade nos últimos vinte anos. (Pereira & Ribeiro, 2017, p. 104)

De facto, a exposição laboral a fatores psicossociais foi identificada como uma das principais causas de absentismo laboral, estando associada, entre outras, a doenças cardiovasculares, distúrbios da saúde mental e alterações músculo-esqueléticas (Sunda, 2020). Neste sentido, e tendo em conta a evolução do trabalho, querendo com isto dizer o surgimento de novos processos e de formas de organização do trabalho, num mundo cada vez mais competitivo, e onde se reconhece que o capital humano é o capital mais importante das organizações, é essencial que estas se preocupem em identificar os riscos e os fatores de risco psicossociais no trabalho, investindo na sua avaliação e gestão. Em boa verdade, a identificação e a análise dos riscos psicossociais são fulcrais, pois permitem reunir informação importante para a prevenção e gestão dos riscos psicossociais (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público [DGAEP], 2021).

1.4. A gestão e avaliação dos riscos psicossociais

Em linha com o que foi anteriormente mencionado, os riscos psicossociais no trabalho são considerados como um dos principais desafios contemporâneos para a saúde e para a segurança, estando associados a problemas como o *stress* do trabalho, assédio, violência e intimidação (DGAEP, 2021).

Os riscos psicossociais no trabalho sofreram um significativo aumento e Pereira e Ribeiro (2017), sustentando-se nos contributos de diversos teóricos, destacam dois motivos principais que contribuíram para este facto:

1. Significativas mudanças no mercado de trabalho e que na prática, nos locais de trabalho, descuram a importância da capacidade física e priorizam as exigências psicossociais.
2. À assunção da saúde como sendo mais do que a mera ausência de doença, tratando-se de algo global e que depende de todos os aspetos da vida do ser humano

(biológicos, psicológicos e sociais). Nesta ordem de ideias, é crucial “que, quando se considera a saúde dos trabalhadores, se tenha em conta a globalidade dos riscos, e sejam valorizados os diferentes constrangimentos que as situações e condições de trabalho implicam” (Pereira & Ribeiro, 2017, p. 104).

A gestão de riscos pode ser definida como o processo sistemático e contínuo, e que trata da análise de risco, compreendendo três fases principais: a identificação dos riscos; a avaliação dos riscos; e a tomada de medidas para reduzir os riscos (Guilherme, 2016).

Ou seja, a gestão de risco permite sinalizar os perigos, os riscos e qual a sua origem, de modo a garantir a proteção dos trabalhadores e de acordo com Sunda (2020), para que os gestores consigam gerir e avaliar os riscos psicossociais, é necessário monitorizar várias ações, nomeadamente:

- Alto índice de *stress* nos colaboradores.
- Índice elevado de afastamentos resultantes de doenças laborais.
- Grande insatisfação por parte dos trabalhadores com o ambiente de trabalho.
- Excesso de faltas e atrasos sem justificações plausíveis.

Neste sentido, a gestão dos riscos psicossociais concorre para a existência de Recursos Humanos mais saudáveis e produtivos e, por sua vez, para uma melhoria do desempenho e produtividade geral da organização (Cruz Vermelha Portuguesa, 2018), apresentando diversas vantagens:

- Melhoria do bem-estar e da satisfação do trabalhador em relação ao trabalho e à organização.
- Mão-de-obra saudável, motivada e produtiva.
- Melhoria global do desempenho e da produtividade.
- Redução do absentismo, do presentismo, das taxas de rotatividade do pessoal, dos custos associados à perda de qualidade.
- Redução dos custos e dos encargos para a sociedade em geral.
- Cumprimento dos requisitos legais.
- Mesmo quando se conta com recursos limitados, é sempre possível avaliar e gerir com eficácia os riscos psicossociais, sendo crucial: ser proactivo, dispor de um plano para antecipar e prevenir os problemas – tornando-se o modo mais eficaz de gerir os riscos psicossociais no local de trabalho; uma avaliação dos riscos para identificar os perigos e as soluções adequadas; existirem à disposição

ferramentas práticas e orientações para facilitar a efetiva gestão dos riscos psicossociais. (Cruz Vermelha Portuguesa, 2018, p. 7)

No que respeita à avaliação dos riscos psicossociais, esta abrange a identificação do risco e a sua descrição, bem como a sua avaliação e classificação. Em função do seu resultado, devem ser apresentadas medidas de prevenção com a finalidade de eliminar ou diminuir os riscos psicossociais (Sequeira, 2019). Na verdade,

Os perigos psicossociais relacionados com o trabalho podem ser avaliados, e os seus efeitos controlados, através da avaliação de risco e medidas de gestão, da mesma forma que outros perigos no local de trabalho. Uma vez que as causas do stress são perigos relacionados com a conceção e a gestão do trabalho e as condições do trabalho, será necessário identificar quais são as práticas ou medidas de organização do trabalho que provocam o desequilíbrio entre as exigências e os recursos, em termos de inadequação entre as exigências e pressões, por um lado, e por outro entre o conhecimento e as capacidades dos trabalhadores. Isto permitirá estabelecer prioridades para as mudanças e gestão da redução de riscos. (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2012, p. 82)

A este respeito, a Cruz Vermelha Portuguesa (2018) definiu três etapas do processo de avaliação dos riscos psicossociais, sendo elas:

- Sensibilizar: esta etapa inclui o pré diagnóstico da situação, a constituição da equipa de projeto que deve ser multidisciplinar e o diagnóstico aprofundado através de um instrumento como, por exemplo, o COPSQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), o qual permite avaliar fatores psicossociais no trabalho (*stress*, bem-estar do trabalhador e alguns fatores de personalidade) (Tabanelli et al., 2008), abordando aspetos que se referem às exigências no trabalho, organização do trabalho e conteúdo da função, colaboração e liderança, interface trabalho-indivíduo, valores no local de trabalho, saúde e bem-estar e comportamentos ofensivos.
- Informar: implica a devolução dos resultados e a elaboração do plano de intervenção, tendo por base o diagnóstico realizado.
- Restituir: requer a implementação da intervenção e a avaliação dos resultados.

Vários são os estudos publicados sobre as etapas acima referidas, merecendo na atualidade os instrumentos de avaliação dos fatores risco psicossociais, com particular ênfase o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) considerado uma escala altamente fiável para avaliar os riscos, numa abordagem multidimensional e com elevada aplicabilidade. Na versão Portuguesa a versão mais recente é a do COPSOQ III (Cotrim et al., 2022).

A gestão dos riscos psicossociais é um processo importante para a prevenção dos riscos psicossociais (Pereira & Ribeiro, 2017) e já a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2019) sugere a promoção e imposição da avaliação de riscos psicossociais e da sua prevenção no trabalho, defendendo a adoção de medidas de intervenção nos problemas de saúde psicológica no trabalho e de promoção da saúde e bem-estar no trabalho (Ordem dos Psicólogos, 2020). No mesmo sentido, a AESST (2021) sublinha que, com uma adequada abordagem, os riscos psicossociais e o *stress* laboral podem ser prevenidos e geridos com sucesso, reforçando a ideia de que a gestão do *stress* é uma obrigação moral e, concomitantemente, uma obrigação legal (estabelecida na Diretiva-Quadro 89/391/CEE) e um bom investimento para as organizações. Por outro lado, a AESST (2021) relembra que “o Pacto Europeu para a Saúde Mental e Bem-Estar reconhece a mutação das solicitações e a intensificação das pressões no local de trabalho e incentiva as entidades empregadoras a implementar medidas voluntárias suplementares para a promoção do bem-estar mental”¹.

Reconhecendo-se a importância da gestão e avaliação do risco, no que concerne à gestão do risco, interessa sublinhar os seguintes aspetos:

- Análise da situação e avaliação do risco.
- Conceção de um plano de ação para redução dos riscos de *stress* no local de trabalho.
- Implementação do plano de ação.
- Avaliação do plano de ação.
- Lições retiradas e ação futura baseada nos resultados dessa avaliação. (OIT, 2012)

Portanto, atualmente, as organizações devem reconhecer a existência de riscos psicossociais e os fatores que aumentam a probabilidade dos mesmos riscos ocorrerem. Para tal, são necessárias medidas preventivas, as quais podem ser identificadas através da gestão e avaliação dos riscos psicossociais. Além das estratégias preventivas, importa

¹ <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

também realçar o papel da intervenção adequada e eficaz, de forma a capacitar os indivíduos para lidar e intervir nos riscos psicossociais em diferentes contextos de trabalho, quer formais quer informais (Burgess et al., 2020; Pereira et al., 2022).

CAPÍTULO II. O TRABALHO DO INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA EM CONTEXTO EDUCATIVO

Este segundo capítulo do enquadramento teórico foca-se no intérprete de LGP e, uma vez que o presente estudo se foca nos fatores psicossociais de risco do intérprete de LGP em contexto educativo, começa-se por abordar a profissão, fazendo-se referência ao enquadramento legal da mesma. Em seguida, e considerando a realidade atual, no rescaldo do auge da pandemia da COVID-19, o foco volta-se para a influência do teletrabalho na profissão de intérprete de LGP e na importância da presença deste profissional em contexto educativo.

2.1. O intérprete de língua gestual portuguesa

Inicialmente, ser intérprete de língua gestual não era uma profissão, assumindo um caráter informal e não profissional, onde familiares (em especial, filhos ouvintes de pais surdos) e amigos eram os mediadores entre a comunidade surda e a comunidade ouvinte (Silva, 2016).

Conforme Gonçalves (2018) nos retrata, a formação de intérpretes teve início nos finais da década de 80, identificando, até ao momento, três gerações.

Deste modo, a autora começa por referir que a primeira geração de intérpretes de LGP teve início com os filhos ouvintes de pais surdos - CODA (*Children of Deaf Adults*) - a assumirem o papel de intérprete pois, por um lado, dominavam as duas línguas e, por outro lado, eram grandes conhecedores da comunidade surda. Nesta primeira geração, os filhos de pais surdos que assumiam o papel de intérpretes colaboravam com associações e foram eles mesmos que, nos primórdios da década de 90 (1991), fundaram a primeira associação de intérpretes de LGP (Gonçalves, 2018).

Da segunda geração de intérpretes de LGP faziam parte os filhos ouvintes de pais surdos, mas também pessoas que queriam ser intérpretes (Gonçalves, 2018). Desta forma, nesta segunda geração, não só faziam parte os filhos de pais surdos, como pessoas que defendiam o reconhecimento da LGP e dos direitos das pessoas surdas, sendo que os segundos eram detentores de uma formação profissional e com conhecimento obtido por via de intercâmbios com vários países (Gonçalves, 2018).

A terceira geração de intérpretes de LGP é composta por aqueles que concluíram o primeiro curso de formação de intérpretes do Ensino Superior, ministrado na

Escola Superior de Educação de Setúbal, entre os anos letivos de 1997/98 e de 2000/2001 (Gonçalves, 2018). Em 2001, a Escola Superior de Educação do Porto abre o curso de bacharelato em Tradução e Interpretação em LGP, sendo que este passou a licenciatura em 2007. Em 2005, surgiu a licenciatura em LGP, ramo de Tradução e Interpretação, pela Escola Superior de Educação de Coimbra, criada como um curso bietápico.

Apesar de, atualmente, apenas ser exigida a licenciatura para o exercício da profissão, as instituições de Ensino Superior também têm investido no 2.º ciclo de estudos, correspondentes ao nível de mestrado, como é o caso da Escola Superior de Educação do Porto e da Universidade Católica Portuguesa.

Quando falamos na Formação Contínua, as ofertas que surgem são provenientes das Escolas Superiores de Educação e das Associações, de surdos ou de intérpretes, e a despesa das mesmas fica a cargo de cada intérprete. As formações disponibilizadas pelas Associações de intérpretes como a ATILGP (Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa) e a ANAPI-LG (Associação Nacional e Profissional da Interpretação – Língua Gestual), por norma registam uma constante procura por parte destes profissionais que se inscrevem nas associações não só pelo movimento associativo em si, mas, também, pelos benefícios e vantagens que têm a nível pessoal e profissional.

Deste modo, pode afirmar-se que a terceira geração de intérpretes perdura até hoje e tem vindo a aumentar de forma significativa (Gonçalves, 2018).

Resultado deste percurso evolutivo, nos dias de hoje, o intérprete de língua gestual é um profissional e um especialista bilingue e bicultural que garante os direitos linguísticos dos surdos e que, na sua intervenção, tem em conta fatores linguísticos, contextuais e culturais de ambas as comunidades (surda e ouvinte) (Machado, 2017). Ou seja, é o profissional que estabelece a mediação de comunicação entre duas comunidades – surda e ouvinte –, onde a língua gestual se afirma como um instrumento de comunicação e aprendizagem entre os seus nativos, sendo um promotor da integração de ambas as identidades na sociedade (Lourenço, 2021).

No que diz respeito ao intérprete de língua gestual, este profissional tem uma formação académica e espera-se que estabeleça uma relação equilibrada com o seu público, orientada por diretrizes e postura éticas aquando da interpretação (Silva & Ramos, 2015). Para isso, é importante que este possua “conhecimento de dois idiomas gramaticalmente distintos, que envolvem modalidades diferenciadas, mas também

versatilidade para desconstruir e processar as diferenças que a língua vocal apresenta em relação à língua gestual, e vice-versa” (Rodrigues & Coelho, 2019, pp. 76-77).

Espera-se que este domine e seja fluente na língua gestual e na língua oral e que seja detentor de competências e habilidades tradutoras (Aguiar, 2018). Neste sentido, na sua atuação, o intérprete de língua gestual, além dos seus conhecimentos resultantes da sua formação académica, deve também ter em consideração a perceção do tipo de público com o qual trabalha e o contexto no qual atua (Nunes, 2017). Isto significa que o intérprete é um profissional que pode intervir em várias situações e em vários espaços sociais, tendo que adaptar as suas funções ao contexto em que atua (Nunes, 2017), devendo ter em consideração as necessidades do público com o qual trabalha, recorrendo a estratégias de tradução e interpretação adequados.

No entanto, apesar das situações e dos contextos em que pode atuar, a sua principal função continua a ser a mesma: facilitar a comunicação entre surdos e ouvintes (Nunes, 2017).

2.2. Enquadramento normativo da profissão de intérprete de língua gestual portuguesa

Antes da profissão de intérprete de LGP ser regulamentada em termos legislativos, importa referir que já era feita referência na Constituição da República Portuguesa, por meio da Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro, a qual procede à quarta revisão constitucional.

À luz da mencionada lei, pode ler-se na alínea h) do número 5 do artigo 47.º (atual artigo 74.º, conforme as alterações procedidas pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto), que no que concerne ao ensino, todos têm direito ao ensino com garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar, pelo que na realização da política de ensino incumbe ao Estado proteger e valorizar a LGP, enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades. Ou seja, já em 1997 se reconhecia a necessidade de incluir intérpretes de LGP no ensino público português, tendo em vista a garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar.

Contudo, constata-se que havia uma lacuna a este respeito e esta só foi colmatada dois anos depois, com a promulgação da Lei n.º 89/99, de 5 de julho, na qual foram definidas as condições de acesso e exercício da atividade de intérprete de LGP.

Segundo o referido diploma legal, o intérprete de LGP é um profissional que interpreta e traduz a informação de língua gestual para a língua oral ou escrita e vice-versa, com o objetivo de garantir a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes (artigo 2.º).

É neste mesmo diploma que se encontram definidas as funções do intérprete de LGP, competindo-lhe (artigo 3.º):

- Preparar as condições do processo de comunicação de acordo com as diferentes situações ou contextos.
- Interpretar e traduzir, simultânea ou consecutivamente, a informação em língua gestual para língua oral ou escrita e vice-versa, utilizando as técnicas de tradução, retroversão e interpretação adequadas.

Em termos de acesso ao exercício da atividade de interpretação, é necessário uma formação profissional e uma certificação (n.º 1, artigo 4.º), sendo que em relação à formação, os candidatos devem frequentar, finalizando com uma avaliação positiva, um curso superior de tradução e interpretação em língua gestual, com uma duração (mínima) de três anos e a qual abrange a formação em LGP e em Língua Portuguesa (n.º 1, artigo 5.º).

Ainda à luz da Lei n.º 89/99, de 5 de julho, são deveres dos intérpretes de língua gestual (n.º 2, artigo 6.º):

- Guardar sigilo de tudo o que interpretam.
- Realizar uma interpretação fiel, respeitando o conteúdo e o espírito da mensagem do emissor.
- Utilizar uma linguagem compreensível para os destinatários da interpretação.
- Não influenciar ou orientar nenhuma das partes interlocutoras.
- Não tirar vantagem pessoal de qualquer informação conhecida durante o seu trabalho.

Atualmente, e atendendo ao Código de Ética e Deontológico do intérprete de LGP, a função do intérprete distingue-se enquanto profissional ouvinte, enquanto profissional surdo e enquanto intérprete para pessoas surdocegas. Assim sendo, as suas funções encontram-se discriminadas no quadro que se segue.

Quadro 1 – Funções do intérprete

Intérprete de LGP enquanto profissional ouvinte	Profissional ouvinte que interpreta e traduz entre línguas gestuais e/ou gesto internacional e vice-versa, de uma língua gestual para uma língua oral, ou escrita, e vice-versa, por forma a assegurar a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes.
Intérprete de LGP enquanto profissional surdo	Profissional surdo que interpreta e traduz entre línguas gestuais e/ou gesto internacional e vice-versa, língua gestual e escrita e vice-versa. Em contextos que envolvam uma língua oral, o intérprete surdo trabalha em parceria com o intérprete ouvinte.
Intérprete de LGP enquanto intérprete para pessoas surdocegas.	Profissional que trabalha com pessoas surdocegas que interpreta e traduz em língua gestual na sua modalidade tátil, utilizando, se necessário, métodos alternativos de comunicação. Se assim for acordado, o intérprete de língua gestual poderá desempenhar cumulativamente funções de guia de modo a garantir a orientação e a mobilidade.

Fonte: Associação Nacional e Profissional de Interpretação – Língua Gestual (ANAPI-LG, 2016).

No entanto, independentemente de se tratar de um intérprete de LGP profissional ouvinte ou surdo, ou de um profissional intérprete para pessoas surdocegas, é importante sublinhar que estes profissionais (ANAPI-LG, 2016, p. 2):

- Promovem a igualdade em situações de comunicação entre pessoas surdas e ouvintes, de modo a que os interlocutores tenham acesso a todas as informações emitidas e possam expressar tudo o que desejam.
- Regem-se pelas normas do Código de Ética e Deontológico.
- Para além das línguas de trabalho, quando necessário, utilizam também técnicas de comunicação alternativa e aumentativa, bem como tecnologias de apoio.
- São mediadores culturais entre a comunidade surda e as pessoas ouvintes, utilizando equivalentes linguísticos e/ou culturais, de modo a tornar as mensagens acessíveis e esclarecer possíveis equívocos.
- Prestam esclarecimentos sobre o seu papel como profissional de tradução e interpretação e seus limites éticos e deontológicos.
- Não devem assumir funções para as quais não receberam formação, designadamente docência de língua gestual ou de outras matérias escolares.

No quadro que se segue, discriminam-se as aptidões inerentes à profissão de intérprete de LGP, bem como os princípios éticos a que este profissional deve obedecer na sua prática profissional e as linhas de conduta pelas quais se deve reger.

Quadro 2 – Aptidões, princípios éticos e linhas de conduta do intérprete

Aptidões	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidade: devem adaptar-se às diferentes situações e contextos que lhes surjam no decorrer da sua atividade profissional.• Objetividade: são um elo de ligação e não se devem envolver pessoalmente nos assuntos que interpretam.• Autodisciplina: devem controlar a eficiência e honestidade do seu trabalho, conhecendo e respeitando os seus próprios limites.• Atitude profissional: devem manter uma atitude íntegra, exercer a sua função com brio e serem responsáveis pelo seu desenvolvimento enquanto profissionais e pelo crescimento da sua profissão, mantendo uma postura de respeito em relação aos seus colegas, estudantes da profissão e pessoas surdas.• Sentido de Responsabilidade: devem ser pontuais e assegurar os serviços com os quais se comprometem. Em caso de impossibilidade ou doença, deverão informar a entidade contratante atempadamente.
Princípios éticos	<ul style="list-style-type: none">• Confidencialidade: O intérprete de LGP deve guardar completo sigilo de tudo aquilo que interpreta, sobretudo dados como datas, nomes e locais, salvaguardando a privacidade e a autonomia dos intervenientes.• Fiabilidade e adaptabilidade: O intérprete de LGP deve realizar uma interpretação fiel, respeitando o conteúdo da mensagem, o espírito e a atitude do orador.• Imparcialidade: Durante o serviço de interpretação, o intérprete de LGP não deve aconselhar ou orientar, mantendo uma atitude neutra.• Preparação: O intérprete de LGP deve preparar-se quanto aos conteúdos a interpretar, individualmente ou em equipa.• Discrição: O intérprete de LGP não deverá aceitar trabalhos para os quais não tenha competência linguística específica e/ou conhecimento especializado.• Remuneração: A remuneração deve ser definida consoante fatores como tipo de serviço e nível de exigência técnica do mesmo, e deve ter em conta as tabelas estabelecidas (e periodicamente revistas) pelas organizações de intérpretes.• Não oportunismo: O intérprete de LGP não deve tirar vantagem pessoal de qualquer informação de que tenha conhecimento durante o trabalho de interpretação.• Integridade: O intérprete de LGP deve, através das associações nacionais de intérpretes e outras organizações das comunidades Surda e ouvinte, procurar defender a integridade e dignificação da sua profissão.

	<ul style="list-style-type: none"> • Atualização: O intérprete de LGP deve desenvolver continuamente competências relevantes para a área da interpretação, mantendo-se a par da evolução do conhecimento neste campo. • Reclamação: Na eventualidade de reclamações no que concerne ao desempenho profissional do intérprete de LGP e à observância das regras do Código de Ética e Deontológico do intérprete de LGP, estas devem ser expostas diretamente ao intérprete em questão, com conhecimento para o serviço ou órgão que o indicou.
Linhas de conduta	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação: Ao chegar ao local do serviço, o intérprete de LGP deve apresentar-se mencionando o seu nome e função. • Esclarecimento: Para evitar situações dúbias ou desagradáveis, o intérprete deve esclarecer os intervenientes que é sua função interpretar tudo o que for dito. • Espírito de equipa: Os intérpretes de LGP devem apoiar-se mutuamente, quer em situações de trabalho de interpretação, quer na conduta geral do intérprete, esclarecendo ambas as comunidades, surda e ouvinte, quanto às especificidades das funções inerentes à sua profissão e promovendo uma imagem coesa da classe.

Fonte: Associação Nacional e Profissional de Interpretação – Língua Gestual (ANAPI-LG, 2016).

Embora a profissão seja regulada em termos legislativos e normativos, concorda-se com Nunes (2017) quando refere que em Portugal a profissão de intérprete de LGP não é protegida do ponto de vista legal.

2.3. A influência do teletrabalho na profissão de intérprete de língua gestual

Como referido inicialmente, o mundo laboral tem vindo a passar por grandes transformações e um dos aspetos que contribuiu e continua a contribuir para estas mudanças são as novas tecnologias. Neste sentido, em resultado do desenvolvimento e da popularização das TIC, hoje é possível trabalhar a partir de qualquer local, sendo esta uma ideia bastante atrativa para muitos, pelo que o teletrabalho, também chamado de *home office*, trabalho remoto e trabalho à distância, é um assunto atual e que tem sido bastante estudado e debatido (Rocha & Amador, 2018).

No entanto, antes de se voltar o eixo da atenção para o teletrabalho desenvolvido pelo intérprete de língua gestual, considera-se pertinente referir que

enquanto nos EUA se usa com maior frequência o termo *telecommuting*, na Europa usa-se mais o termo *telework* (Rocha & Amador, 2018). E, apesar de existirem diferentes termos para designar o teletrabalho, neste estudo assume-se o conceito de teletrabalho e a definição da OIT (2020, p. 1):

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, (...), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

Segundo a OIT (2020), o teletrabalho é a forma de organização do trabalho mais invulgar desta geração. Com a pandemia da COVID-19, a qual desacelerou o mundo, obrigando-o a longos períodos de confinamento, o teletrabalho ganhou um novo impulso devido, em particular, ao encerramento de escolas e de muitos outros locais de trabalho (OIT, 2020). De facto, a pandemia da COVID-19 é reconhecida como um dos problemas mais desafiadores com que o ser humano hoje se confronta e não só teve impacto nas condições de saúde e na economia global, como também nos mercados de trabalho de todo o mundo (Farahani & Shomoossi, 2021).

Mediante esta realidade, o teletrabalho também se estendeu à profissão de intérprete de língua gestual (Ludvigsen, 2020) e a interpretação à distância aumentou (Warnicke & Granberg, 2022). No entanto, o teletrabalho impõe vários desafios, limites e constrangimentos ao intérprete, mais especificamente no contexto educativo, e apesar de recente, já são vários os estudos que se debruçam sobre a intervenção do intérprete de língua gestual em teletrabalho e na área da educação.

Deste modo, no cenário internacional, um estudo que mapeou a literatura existente para identificar as principais características relativamente às interações mediadas interpretadas entre pessoas, usando uma língua gestual à distância e em tempo real foi o de Warnicke e Granberg (2022). Os resultados deste estudo revelam a existência de vantagens, mas também de desafios ao nível da interpretação, bem como a necessidade de haver uma formação em interpretação remota e serviço de transmissão de vídeo, de regulamentos e estruturas organizacionais do serviço de transmissão de vídeo e a urgência em considerar o intérprete como parte ativa no serviço de transmissão de vídeo (Warnicke & Granberg, 2022).

Já Khlaifat (2021), reconhecendo o profundo impacto da pandemia da COVID-19, procurou investigar o seu impacto na mudança da natureza do trabalho, das relações

sociais, das condições económicas e da utilização da tecnologia entre os intérpretes de língua gestual árabes. Os resultados deste estudo colocaram em evidência o impacto negativo da pandemia na mudança da natureza do trabalho, sendo que nas condições económicas o impacto foi de alto grau e nas relações sociais e no uso da tecnologia na interpretação remota foi de grau moderado.

Já no cenário português, também Martins (2020), socorrendo-se da sua experiência em contexto de ensino online no secundário com alunos surdos, salienta que o intérprete de LGP em contexto de teletrabalho tem, por um lado, que ter em consideração o novo carácter dos materiais e o funcionamento das ferramentas virtuais e, por outro, tem que haver uma adaptação dos materiais necessários para a interpretação em LGP. Neste sentido, salienta que o papel do intérprete de LGP em contexto de teletrabalho é exigente e fatigante, sendo fulcral a existência de um horário com uma carga horária organizada e distribuída para que este profissional não veja a sua saúde, mental e física, comprometida e as quais têm grande impacto na sua vida profissional e pessoal. Desta forma, concorda-se com Farahani e Shomoossi (2021) quando sublinham a necessidade de formação de tradutores/intérpretes, capacitando os mesmos com o capital psicológico necessário para enfrentar estes desafios. Além disso, também Khlaifat (2021), após a realização do seu estudo e dos resultados verificados, recomenda que se:

- Forneça apoio moral, material e psicológico aos intérpretes de língua gestual após a pandemia da COVID-19.
- Eduque a comunidade ouvinte sobre a profissão de intérprete de língua gestual, a sua importância e os seus desafios.
- Estude e aprofunde a compreensão dos requisitos de tradução perante situações de crise, elaborando-se um plano para lidar com problemas semelhantes no futuro.
- Estude o impacto da pandemia da COVID-19 na profissão do intérprete de língua gestual após o fim da crise, com a finalidade de descobrir e entender o impacto a longo prazo.

2.4. A importante presença do intérprete de língua gestual portuguesa no contexto educativo

No contexto educativo português, o intérprete de LGP está bem presente e, segundo Gonçalves (2018), Portugal é dos países que mais intérpretes de língua gestual emprega. Neste sentido,

Somos elucidados do momento em que o intérprete de língua gestual integra o contexto educativo através de Barbosa (2015:4), que nos demonstra que “Em Portugal, com a instituição do ensino bilingue para alunos surdos, através do Despacho n.º 7520/98, de 6 de maio, o intérprete de língua gestual passa a integrar a equipa de educação especial”. (Pedreira, 2020, p. 22)

Esta realidade é justificada pela necessidade de dar resposta às exigências legais que asseguram o acesso e a permanência do aluno surdo na escola (Moreira et al., 2013).

Facto é, que o ensino português requer a presença do intérprete de LGP no ensino obrigatório, isto é, no ensino básico e no ensino secundário, mas também no Ensino Superior e ainda nas Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos (Rodrigues & Coelho, 2019).

No entanto, a intervenção do intérprete de LGP nas escolas é complexa, constatando-se “que o trabalho colaborativo entre os membros da equipa educativa é fundamental no contexto educativo e proporciona, tanto aos docentes como aos intérpretes educacionais, um trabalho mais eficiente e com mais benefícios para os alunos surdos” (Bettencourt & Santos, 2015, pp. 79-80). Até porque o intérprete assume a mediação de comunicação entre alunos surdos e professores. Deste modo, é de sublinhar a ideia de que

o intérprete de língua gestual portuguesa não pode apenas transmitir a informação de uma língua para a outra sem qualquer tipo de envolvimento da sua parte e sem sequer manifestar a sua própria subjetividade. De facto, o intérprete deve ser também um aliado e fazer com que a pessoa surda assuma o seu papel nas interações, que peça esclarecimentos diretamente ao seu interlocutor ouvinte, e não apenas a si, e que levante a sua mão quando quiser falar e sem que lhe peça a ele que o faça por ela. (Sousa, 2015, p. 88)

A este respeito, a ANAPI-LG (2016), salienta que o intérprete de LGP desempenha um papel bivalente no contexto educativo e o qual é constituído por duas funções distintas:

- a função de intérprete enquanto profissional que visa “promover a igualdade em situações de comunicação entre pessoas Surdas e ouvintes” (p. 7).

- a função de membro da equipa educativa como profissional especializado na língua e cultura da comunidade surda e na língua e cultura da comunidade ouvinte, sendo interveniente na educação das crianças e jovens surdos.

Um estudo bastante interessante e que se preocupou em compreender as variantes que exercem influência sobre o exercício de interpretação na relação educativa, analisando os elementos que fragilizam ou fortalecem o trabalho do intérprete foi realizado por Muengua e Oliveira (2020). Os autores verificaram que o estatuto do intérprete na educação foi e continua a ser influenciado por diferentes realidades, as quais, na sua generalidade, desafiam e colocam em causa os propósitos profissionais, sociais e curriculares. Através do estudo realizado, verificaram que o papel do intérprete de língua gestual e a relação educativa tem sido, e continua a ser, perspetivada numa ótica de desconfiança, terciarizada e integrada no voluntariado.

Contudo, o estudo revela alguns pontos positivos, nomeadamente, o facto de o/a intérprete e o/a professor/a são profissionais que se complementam, cujo trabalho colaborativo pretende garantir o sucesso na aprendizagem do/a aluno/a surdo/a e a materialização dos propósitos da educação, por isso, a atuação de cada um/a deve ser direcionada para o/a aluno/a, sem esquecer que o/a intérprete é um/a profissional imprescindível com o/a qual a escola e os/as professores/as devem contar sempre. (Muengua & Oliveira, 2020, p. 24)

Desta forma, a presença do intérprete de língua gestual em contexto educativo apresenta alguns desafios e os quais são devidamente enumerados por Nunes (2017), nomeadamente:

- O recrutamento de intérpretes de LGP, sendo que a maioria procura um lugar nas escolas de referência, pois são estas que são capazes de lhes proporcionar uma maior estabilidade.
- O facto de na generalidade das escolas serem contratados três intérpretes e os quais ficam responsáveis por diferentes áreas e níveis de escolaridade, onde o intérprete se tem que adaptar, de forma célere, às disciplinas e situações dos alunos num curto período temporal.
- Evolução na carreira, já que, independentemente do sítio onde trabalhe, não existe qualquer evolução na carreira, mantendo o mesmo estatuto.

Contudo, e procurando reverter a situação mencionada por Nunes (2017), em 2017, o governo português publicou a Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, a qual estabelece o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários da Administração Pública (PREVPAP) e onde os intérpretes estão incluídos enquanto Técnicos Superiores para intervir, entre os vários contextos de atuação na administração pública, no contexto educativo. Com a promulgação do Decreto-Lei n.º 54/2018, foram estabelecidos os princípios e as normas que garantem a inclusão e é sublinhada a presença de intérpretes de LGP nas Escolas de Referência para a Educação Bilingue: desenvolvimento da LGP como primeira língua e a criação de espaços de reflexão e formação, onde se integra a área da LGP, numa perspetiva de trabalho colaborativo entre os diferentes profissionais, as famílias e a comunidade educativa em geral.

Além disso, em 2020, o governo, através da especialidade do Orçamento do Estado para 2021, aprovou a proposta do PAN (Partido das Pessoas, Animais e da Natureza) para que a profissão de intérprete de LGP fosse regularizada, podendo ler-se no artigo 57.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, que “no primeiro trimestre de 2021, o Governo procede à regulamentação da profissão de intérprete de língua gestual portuguesa”. E, continuando a reconhecer a importância e a necessidade de regulamentação da profissão de intérprete de LGP, em 2021, por meio da Resolução da Assembleia da República 328/2021, de 17 de dezembro, foi recomendado ao governo a que fosse tida em conta a necessidade de valorização e de regulamentação da profissão de intérprete de LGP, destacando a necessidade de regulamentar as condições de acesso ao exercício da profissão, a contratação de intérpretes para os serviços públicos, entre outras, na área da educação, para as escolas que não são de referência para a educação bilingue, em função das carências identificadas e de modo a promover a acessibilidade e a inclusão da comunidade surda.

Portanto, constata-se que o intérprete de LGP é um profissional que, para exercer devidamente as suas funções, tem também que reunir as condições necessárias, carecendo de um conhecimento e familiarização com o ambiente escolar e os conteúdos académicos das turmas em que vai intervir, pelo que é necessário que este esteja presente desde o início do ano letivo. Além disso, é igualmente necessário um trabalho de cooperação entre o intérprete de LGP e o corpo docente e que este, o intérprete, adapte a sua interpretação prática, isto é, este profissional não se pode ficar pela mera transmissão de conteúdos. Nesta ordem de ideias, pode afirmar-se que o intérprete de LGP no contexto educativo é um

elemento fulcral no seio da comunidade escolar pelo apoio que presta a todos os elementos constituintes da mesma e, essencialmente, no apoio a alunos/as surdos/as e suas respectivas famílias nas diferentes situações pedagógicas e sociais que enfrentam no seu dia-a-dia. (Pereira, 2011, p. 42)

CAPÍTULO III. OS RISCOS PSICOSSOCIAIS INERENTES AO TRABALHO DO INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL PORTUGUESA

Para uma maior compreensão do tema em estudo, neste terceiro momento estão em foco os riscos psicossociais inerentes ao trabalho do intérprete de língua gestual. De facto, depois de se perceber a importância do trabalho nos dias de hoje, o conceito de risco, fatores de risco psicossociais, percepção, gestão e avaliação do risco e de se apresentar a profissão, o quadro normativo que a regulamenta, o impacto do teletrabalho na profissão e nos seus profissionais e a importância da presença do intérprete de língua gestual no contexto educativo, é chegado o momento de se abordarem os riscos psicossociais inerentes ao trabalho do intérprete de LGP.

3.1. A questão entre a saúde e o contexto laboral do intérprete de língua gestual: importância da qualidade de vida no trabalho

Já ficou perceptível, anteriormente, que o trabalho constitui uma importante dimensão/componente da vida de uma sociedade e de um indivíduo.

Em relação ao indivíduo, este passa grande parte do seu tempo (e da sua vida) nas organizações, o que significa que a maior parte do seu tempo é passado no trabalho, pelo que é inquestionável que o trabalho exerce uma grande influência sobre a sua vida (Pereira & Vasconcelos, 2018).

O indivíduo, os trabalhadores, que dão forma ao capital humano de uma empresa, assumem-se como o ativo mais importante e poderoso de uma organização, estimulando a competitividade organizacional e o sucesso da organização (Chiavenato, 2010; Sousa & Benevides, 2018). Isto porque, são os seus conhecimentos, experiências e habilidades que concorrem para a valorização de uma organização no mercado (Batarliené et al., 2017).

Na verdade, para que as organizações se tornem mais competitivas, é necessário que os seus trabalhadores estejam comprometidos e empenhados para desempenhar as suas funções com mais eficácia e eficiência e ao contrário do passado, atualmente os recursos humanos são reconhecidos como um fator determinante para o sucesso de uma empresa mas, para que tal aconteça, mais do que os reter, é importante que estes estejam satisfeitos, motivados e empenhados (Ferreira & Junior, 2019).

No entanto, hoje, os trabalhadores são sujeitos a pressões contínuas que se devem a um aumento da competitividade e às intensas transformações de um mercado

globalizado, o que tem levado as empresas a reconhecer a importância da qualidade de vida no trabalho dos seus trabalhadores, procurando proporcionar ações de melhoria que ofereçam um ambiente de trabalho mais agradável para o desenvolvimento das atividades profissionais (Pereira & Vasconcelos, 2018).

Desta forma, é crucial refletir sobre o conceito de saúde e qualidade de vida, na medida em que a qualidade de vida no trabalho se tornou um assunto estratégico para as empresas, entendendo-se que

A qualidade de vida no trabalho diz respeito às condições de vida no local de trabalho, que devem corresponder a um ambiente prazeroso, agradável e adequado para se trabalhar. O local de trabalho deve ser um ambiente capaz de proporcionar bem-estar, promover a saúde e a satisfação dos trabalhadores. O ambiente de trabalho deve dispor de todos os recursos necessários para a realização das atividades e deve ser capaz de satisfazer os funcionários. Em outras palavras, a qualidade de vida no trabalho corresponde ao grau de satisfação dos funcionários com relação as atividades exercidas na empresa e com o ambiente em que trabalha. (Pereira & Vasconcelos, 2018, p. 4)

No que concerne à qualidade de vida no trabalho dos intérpretes de língua gestual, é visível que a profissão tem impacto na sua vida, contudo, a literatura que disserta sobre o tema ainda é escassa face à saúde destes profissionais, em particular, em relação ao trabalhar em contexto escolar e no ensino português (Peres & Canaipa, 2022).

Segundo Guarinello et al. (2017), que procuraram avaliar os aspetos associados à qualidade de vida de intérpretes de língua gestual e encontrar relações com a sua atuação profissional, os domínios referentes à capacidade funcional, aspetos físicos e sociais são os que apresentaram melhores *scores*. Por outro lado, os domínios dor, vitalidade, aspetos emocionais e saúde mental foram os que apresentaram *scores* mais baixos. Interpretando os resultados obtidos, os autores do estudo referem que estes profissionais podem apresentar distúrbios ocupacionais associados, em particular, aos membros superiores, associados a um conjunto de movimentos repetitivos e posturas ergonomicamente incorretas de toda a estrutura corporal. Acrescentam ainda que o excesso de interpretações diárias por parte dos intérpretes e sem intervalos para

repouso, favorece o aparecimento de lesões por esforços repetitivos e do *stress* com as atividades diárias (Guarinello et al., 2017).

No mesmo sentido, Jiménez-Arberas e Díez (2022) procuraram identificar os principais distúrbios e doenças osteomusculares existentes num grupo de intérpretes de língua gestual e avaliar a sua relação com a qualidade de vida no trabalho. Neste estudo, todos os participantes apresentaram algum tipo de patologia musculoesquelética durante sua carreira profissional (tendinite, síndrome do uso excessivo e lesão por esforço repetitivo) e uma grande parte apresentou dificuldades no desempenho ocupacional que impactam negativamente as suas atividades diárias. Além disso, o estudo de Jiménez-Arberas e Díez (2022) revelou ainda que uma grande percentagem dos intérpretes sofre de distúrbios musculoesqueléticos graves e os quais alteram as suas atividades e afetam, concomitantemente, a qualidade do seu trabalho como intérpretes e a sua qualidade de vida, identificando como importantes variáveis mediadoras o número de doenças, a fadiga física, a fadiga cognitiva, a fadiga social e a satisfação com a função da mão.

Também Peres e Canaipa (2022), ao caracterizarem a presença de dor em intérpretes de língua gestual que exercem funções em contexto escolar e comparar essas queixas com as de outro grupo que trabalha no mesmo contexto (professores), constataram que nos intérpretes, ter menos formação (por exemplo, possuir apenas uma licenciatura, sem formações complementares) e trabalhar em ciclos de estudos mais baixos (por exemplo, o primeiro ciclo do ensino básico) estava associado a maiores queixas de dor e a uma perceção de saúde mais negativa. Além disso, os intérpretes que apresentavam mais emoções negativas, maior sensação de desamparo e menor abertura a novas experiências, demonstraram mais dor e pior perceção de saúde (Peres & Canaipa, 2022).

Já Roman et al. (2022), que investigaram a saúde física e mental de intérpretes de língua gestual que trabalharam remotamente em casa devido à pandemia da COVID-19, encontraram valores acima do normal para a depressão, ansiedade e *stress*. Os autores verificaram que, embora a incapacidade não tenha sido associada à depressão, todos os outros resultados para a saúde física foram correlacionados com a saúde mental. Também Adigun (2019), realça a presença de dor, altos níveis de *burnout* e de ansiedade nestes profissionais.

Mediante os resultados obtidos, Roman et al. (2022) reforçam a importância da manutenção da saúde ocupacional dos intérpretes de língua gestual para abordar as barreiras linguísticas que deram origem a desigualdades de saúde para as comunidades surdas. No mesmo sentido, Guarinello et al. (2017), sublinham a importância de os

intérpretes terem noção dos fatores de risco profissional, por forma a evitarem distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e o *stress* mental e físico associado ao trabalho.

Para que tal não aconteça, é necessário “propor encaminhamentos para programas preventivos a fim de que esses profissionais trabalhem com mais saúde e qualidade de vida visando que se evitem afastamentos ou até mesmo dispensas do trabalho por afecções relacionadas ao trabalho repetitivo” (Guarinello et al., 2017, p. 469). De facto, só assim é que se poderá contribuir para a melhoria da qualidade de vida do intérprete de língua gestual, o que, conseqüentemente, se repercutirá na qualidade dos serviços prestados por este profissional.

3.2. Riscos psicossociais associados ao trabalho do intérprete de língua gestual

Hoje, mais do que nunca, a importância dos trabalhadores para as organizações é reconhecida e em resultado disso, as organizações procuram identificar os riscos psicossociais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores e, conseqüentemente, melhorar o seu desempenho (tanto da organização como do trabalhador) e assim, tornarem-se mais competitivas. No entanto, mediante grande competitividade e profundas transformações nos processos e modos de organização do trabalho, os trabalhadores estão sob grande pressão, carga de trabalho e nem sempre têm o devido apoio.

Tal acontece no trabalho que é desempenhado pelo intérprete de língua gestual, nomeadamente, no contexto educativo, estando-lhe associados vários riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais, como já mencionado anteriormente, têm origem em deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, e num contexto social de trabalho problemático, tendo impacto no trabalhador a nível psicológico, social e físico (AESST, 2021).

No que diz respeito ao intérprete, as exigências laborais, como as exigências quantitativas, ritmo, exigências cognitivas e exigências emocionais, constituem um risco psicossocial.

A este respeito, Guarinello et al. (2017) salientam que as exigências cognitivas podem influenciar o surgimento de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e de lesões por esforço repetitivo. No mesmo sentido, a Agência Lusa (2022) revela que o

ritmo de trabalho, bem como as exigências emocionais e as exigências cognitivas constituem riscos psicossociais severos na função pública:

- O ritmo de trabalho é um risco psicossocial, pois a atividade profissional desenvolve-se a um ritmo acelerado e exigente, havendo um tempo destinado para a conclusão de tarefas, o que nem sempre permite pausas.
- Quanto às exigências cognitivas, o esforço mental requerido para o processamento de informação, a exigência de alta concentração, a par do excesso de solicitações sensoriais, cognitivas e intelectuais contribuem para a fadiga mental.
- Quanto às exigências emocionais, os trabalhadores, não raras vezes, vêem-se obrigados a demonstrar emoções realmente diferentes daquelas que sentem.

Também a organização de trabalho e conteúdo, a qual abrange a influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, controlo sobre o tempo de trabalho e significado do trabalho, constitui um risco psicossocial. E tal como Martins (2020) realça, a intervenção do intérprete, particularmente em contexto de teletrabalho, é exigente e fatigante, implicando um horário com uma carga horária organizada e distribuída, por forma a que o intérprete não comprometa a sua saúde mental e física.

Entre outros riscos psicossociais associados à profissão de intérprete de língua gestual, podem apontar-se as relações sociais e a liderança, nomeadamente, a previsibilidade, o reconhecimento, a transparência do papel laboral, o conflito de papéis laborais, a qualidade da liderança, o suporte social de colegas, o suporte social de superiores e o sentido de pertença ao grupo de trabalho. De facto, é importante que o trabalhador, neste caso, o intérprete de língua gestual se sinta bem no seu contexto de trabalho, esteja integrado no mesmo e que sinta o apoio tanto de colegas como de superiores hierárquicos. Isto porque, o bem-estar social é composto por oportunidades de relacionamento, como as reuniões de trabalho, encontros de convívio, pausas de trabalho, locais de trabalho e voz e comunicação interna, por fontes de apoio social, como o ambiente positivo, empatia e apoio, relação social com a chefia e amigos no trabalho, e pela partilha de valores sociais como o respeito, a confiança, a equidade e a não discriminação, ajuda e gratidão e liderança responsável (Santos, 2020).

A saúde e o bem-estar, incluindo a saúde geral, problemas em dormir, *burnout*, *stress* e sintomas depressivos, são também riscos psicossociais para o intérprete de língua gestual. O *stress* no trabalho, por exemplo, apresenta vários sintomas físicos e psicológicos, designadamente:

- Sintomas físicos, por exemplo: cansaço, aperto no peito, indigestão, dor de cabeça e dores musculoesqueléticas.
- Sintomas psicológicos, por exemplo: irritabilidade, ansiedade, indecisão, desmotivação, dificuldades de concentração, isolamento ou agressividade, alterações do humor, alterações nas funções executivas com dificuldades em tomar decisões e diminuição da capacidade para o trabalho (Instituto Nacional para a Reabilitação [INR], 2020).

Pedreira (2020), ao procurar conhecer os níveis de *burnout* nos profissionais intérpretes de LGP, em contexto educativo, bem como ao verificar como variam os níveis de *burnout* em função de características sociodemográficas e profissionais e também ao verificar quais as variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, habilitações, filhos) e profissionais (tempo de serviço, zona de trabalho) que podem ser preditoras do *burnout*, constatou que estes profissionais começam a experienciar o *burnout*.

No mesmo sentido, Serrão et al. (2022), ao avaliarem a profissão de intérprete de LGP quanto a variáveis sociodemográficas e de bem-estar cognitivo em três dimensões de *burnout* (pessoal, profissional e na relação com o cliente), constataram que os profissionais em estudo demonstravam *burnout* pessoal, de trabalho e relacionado com o cliente. Além disso, ficou perceptível que o contexto da COVID-19 despoletou dificuldades relacionadas com o excesso de horas de trabalho, desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, redução de energia e qualidade de vida, falta de recursos e literacia digital.

A depressão, a ansiedade e o *stress* são dos problemas de saúde psicológica mais comuns nos trabalhadores e ainda que uma boa saúde mental seja fundamental para ultrapassar a pandemia, sentimentos de tristeza, frustração, medo, ansiedade, preocupação, solidão, entre outros, podem exacerbar-se durante a pandemia (INR, 2020).

A interface trabalho-indivíduo, o que envolve aspetos como o compromisso face ao local de trabalho, a insegurança no trabalho, a insegurança com as condições de trabalho, a qualidade do trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho, também é um risco psicossocial para os intérpretes de língua gestual. Isto porque, não sentir segurança no trabalho e nas condições de trabalho, bem como não ter qualidade de trabalho e existir um conflito entre a esfera laboral e a esfera familiar, contribui para um maior *stress*.

Veja-se o estudo realizado por Courtney e Phelan (2019), no qual as experiências de intérpretes foram avaliadas face ao *stress* ocupacional e à satisfação no trabalho. De acordo com os resultados deste estudo, os intérpretes experimentam *stress* devido a fatores como tratamento injusto, baixa remuneração e incerteza sobre o futuro. Estes resultados, levam-nos também a outro risco psicossocial e que se refere ao capital social, o qual abrange a confiança horizontal, a confiança vertical e justiça no trabalho.

Por fim, mas não menos importante, a personalidade também se assume como um risco psicossocial do intérprete de língua gestual, destacando-se a autoeficácia. A este respeito, Moore (2020) realizou um estudo onde procura mostrar o significado da autoestima e da eficácia no sucesso do intérprete de língua gestual iniciado. Segundo os resultados obtidos por este estudo, fica evidente a importância da confiança no sucesso do intérprete, evidenciando uma associação entre competência e confiança e entre autoestima e autoeficácia de intérpretes, pelo que quanto maior a confiança e a autoeficácia, melhor é o desempenho do intérprete. Atendendo ao género, Moore (2020) verificou que o género feminino apresenta níveis de autoconfiança e de autoeficácia mais elevados. Além disso, mecanismos de *coping*² são sugeridos para lidar com os desafios e situações stressantes, nomeadamente, a implementação de poses de alta potência.

Portanto, num mundo onde se reconhece que o capital humano é o ativo mais importante de uma empresa ou de uma organização, contribuindo de forma significativa para o seu sucesso ou para o seu insucesso, é importante que as organizações procurem identificar os riscos psicossociais inerentes à profissão, neste caso, que as escolas e outros contextos educativos em que o intérprete de LGP atua se preocupem em identificar estes riscos. Por um lado, a existência de riscos psicossociais concorre para o desenvolvimento de problemas de saúde psicológica no trabalho e por outro, não se pode assumir que os problemas de saúde psicológica no trabalho têm origem fora do local de trabalho (INR, 2020). Conforme realça o INR (2020), um local de trabalho pouco saudável, mesmo que realizado a partir de casa, pode provocar níveis significativos de *stress* que acentuam ou originam de problemas de saúde psicológica.

² O *coping* pode ser entendido como uma resposta cognitiva e comportamental que o indivíduo desenvolve mediante a presença de eventos negativos e quando o *coping* é eficaz, o indivíduo consegue solucionar o problema ou reduzir a emoção, ultrapassando a barreira do *stress* (Almeida, 2021).

PARTE II – CONTRIBUIÇÃO EMPÍRICA

CAPÍTULO IV. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia diz respeito aos métodos e técnicas (Ulhôa et al., 2021) a que o investigador recorre para estudar o problema de investigação, o qual se pode subordinar a um fenómeno, uma situação ou um acontecimento, devendo ser escolhida em função do que se pretende investigar/estudar, bem como dos objetivos que se pretendem alcançar. Neste sentido, concorda-se com Santos et al. (2019, p. 63) quando afirmam que “diferentes áreas do conhecimento podem requerer diferentes estratégias de investigação. Mas é redutora a ideia de que apenas a área do conhecimento determina a metodologia a usar, pois esta é, por norma, função da natureza do problema em estudo”.

Enquanto fase metodológica da investigação, a metodologia abrange um conjunto de tarefas como a definição do método e do tipo de estudo, do universo de investigação e amostra, bem como a apresentação dos objetivos, do instrumento de recolha de dados, da técnica de análise de dados e das considerações éticas tidas em consideração ao longo da realização de toda a investigação.

É nesta perspetiva que, neste capítulo, apresentamos o método e tipo de estudo, os objetivos, a amostra, o instrumento de recolha de dados e as considerações éticas, que foram considerados nesta investigação.

4.1. Método e tipo de estudo

A presente investigação insere-se na metodologia de investigação quantitativa, considerando que este é aquele que melhor serve os propósitos da presente investigação.

No que concerne ao tipo de estudo, e atendendo ao método que orientou o processo da presente investigação, importa referir que se trata de um estudo correlacional, ou seja, de um estudo que relaciona as diferentes variáveis em estudo. Nesta investigação, as variáveis em estudo e sobre as quais discorreu o estudo correlacional foram os fatores sociodemográficos, do trabalho, *burnout* e fatores organizacionais.

O modelo teórico hipotético construído para este estudo parte dos riscos psicossociais, integrando os respetivos fatores de risco, influenciados pelas características sociodemográficas. Esta investigação estudou a relação destes com a idade, habilitações

literárias, distrito de residência, distrito de trabalho, tipo de escola, nível de ensino em que exerce funções e tipo de turma.

4.2. Objetivos

Para esta investigação foi definido um objetivo geral e três objetivos específicos. O objetivo geral consiste em conhecer os fatores psicossociais de risco no desempenho de funções do intérprete de LGP no contexto educativo.

Considerando o objetivo geral apresentado, foram delineados objetivos específicos que visam:

- Identificar os fatores psicossociais de risco na profissão.
- Conhecer as consequências que decorrem dos fatores identificados nas áreas física, psíquica e social.
- Apresentar propostas orientadoras para uma adequada atuação dos intérpretes de LGP em contexto educativo.

4.3. Amostra

Assumindo-se que o universo de investigação diz respeito ao público-alvo que se pretende estudar, onde os seus elementos partilham características, interessa salientar que o universo de investigação deste estudo é composto por intérpretes de língua gestual portuguesa que exercem funções no contexto educativo.

A amostra é composta por 47 intérpretes de LGP que desempenham funções em contexto educativo. Destes, 44 são do género feminino e 3 do género masculino, tendo a amostra uma idade mínima de 20 anos e uma idade máxima de 55 anos.

No sentido de caracterizar a amostra, procedeu-se à elaboração de um questionário sociodemográfico (cf. Apêndice I) e o processo de seleção da amostra obedeceu a uma estratégia de conveniência, tendo sido divulgada num grupo da classe profissional na rede social *Facebook* e enviado um email para as duas associações representativas a nível nacional. Nesta divulgação procedeu-se à explicação sumária do estudo.

4.4. Instrumento de recolha de dados

Para a recolha de informação junto dos intérpretes de LGP e tendo em linha de conta o método de estudo adotado, bem como os objetivos definidos, entendeu-se que o inquérito por questionário seria o instrumento de recolha de dados mais adequado. Assim, os dados foram recolhidos através da plataforma Forms.UA, um servidor seguro da Universidade de Aveiro e a divulgação do *link* de acesso ao questionário foi feita, maioritariamente, através de partilha em plataformas de redes sociais da classe profissional e através das associações profissionais de intérpretes de LGP.

Este questionário é, essencialmente, constituído por perguntas fechadas, com exceção de três perguntas (ano em que concluiu a licenciatura, tempo total de serviço como intérprete de LGP em contexto educativo e número de horas de interpretação direta por semana). Antes de ser divulgado, o questionário foi testado junto de especialistas com o objetivo de verificar se estaria tudo operacional e sem lacunas.

Está em causa um instrumento padronizado de recolha de dados (Álvares, 2020), pelo que o questionário aplicado integra dois instrumentos de recolha de dados (Questionário Psicossocial de Copenhaga III e *Copenhagen Burnout Inventory*), sendo composto por três partes.

A primeira parte do questionário – dados sociodemográficos: elegendo apenas indivíduos que exercem funções como intérprete de LGP em contexto educativo (ensino básico e secundário), esta primeira parte é composta por 11 questões, sendo que as primeiras cinco se referem a dados pessoais (género, idade, habilitações literárias, ano que finalizou a licenciatura e distrito de residência) e as restantes se referem a dados profissionais (distrito onde trabalha, tempo total de serviço como intérprete de LGP em contexto educativo, onde exerce funções como intérprete de LGP, nível de ensino em que interpreta aulas, turma(s) em que interpreta aulas e horas de interpretação diretas por semana).

A segunda parte é composta pela versão portuguesa do Questionário Psicossocial de Copenhaga III (COPSOQ III – versão média) (Cotrim et al., 2022). Tal como explicam Cotrim et al. (2017), tendo por base outros autores, quando surgiu, o COPSOQ I pretendia assumir-se como um instrumento de avaliação e monitorização dos fatores de risco psicossocial, contribuir para uma mais fácil compreensão de conceitos e teorias múltiplos e complexos em matéria de fatores de risco psicossociais no trabalho, promover a sensibilização de empregadores e trabalhadores para esta problemática, contribuir para a melhoria das condições de realização do trabalho e permitir

comparações nacionais e internacionais (Cotrim et al., 2017). A terceira versão do COPSOQ (cf. Anexo I) foi desenvolvida a nível internacional com a finalidade de responder às novas tendências do mundo laboral, conceitos teóricos e experiência internacional (Cotrim et al., 2022)., sendo composta por 85 questões de resposta fechada e a qual é dada através de uma escala de *Likert* de cinco pontos (nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre; nada, um pouco, moderadamente, muito e extremamente e excelente, muito boa, boa, razoável e fraca).

A terceira parte é constituída pelo Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Originalmente concebido por Kristensen et al. (2005), este inventário foi adaptado para a população portuguesa por Fonte (2011) e visa avaliar o *burnout* em trabalhadores dos serviços humanos (cf. Anexo II). Constituído por seis questões de resposta fechada, interessa referir que as respostas são dadas através de uma escala de Likert de cinco pontos (muito, bastante, assim-assim, pouco e muito pouco e sempre, frequentemente, às vezes, raramente e nunca/quase nunca).

4.5. Técnica e procedimento de análise de dados

No âmbito do método quantitativo, as técnicas de análise utilizadas assentam em técnicas estatísticas, tendo-se recorrido, para a análise estatística, ao *software* IBM SPSS Statistics® (*Statistical Package for the Social Sciences*) (versão 28). Tal como Santos et al. (2019, p. 110) explica

ora, atualmente o IBM SPSS Statistics, é o software de manipulação, análise e apresentação de resultados de análise de dados, mais usados no mundo nas ciências sociais e humanas, bem como na biomedicina, ciências empresariais, de engenharia e econometria (Marôco, 2011). Esta aplicação torna a análise estatística de dados acessíveis para o utilizador casual e adequada para o utilizador mais experiente.

De facto, o SPSS é um programa computacional dos mais utilizados em todo o mundo, realizando cálculos precisos, auxiliando, ainda, a visualização de potencialidades de bancos de dados (Rodrigues et al., 2013).

Numa fase inicial, para além da estatística descritiva, foi avaliada a normalidade e a consistência interna do instrumento de recolha de dados. Portanto, foi avaliada a normalidade da distribuição, recorrendo-se ao Alfa de Cronbach (α) para se testar a

consistência interna. No sentido de se explorarem as relações entre as variáveis em estudo, também se analisaram as correlações de Spearman.

Interessa ainda acrescentar que, no que diz respeito ao COPSOQ, foram calculadas as médias dos itens de subescala. Salva-se que existem subescalas onde os valores elevados representam baixo risco, e o oposto, ou seja, os valores elevados representam um alto risco, pelo que se pressupõe uma interpretação de acordo com a subescala/fator de risco psicossocial em questão. Além disso, para auxiliar na interpretação, teve-se como referência o modelo alternativo de interpretação utilizado no COPSOQ II (Silva et al., 2011), em que cada fator pode ser interpretado através do impacto para a saúde que a exposição representa, nomeadamente: *Situação favorável*, *Intermédia* e *Risco para a saúde*. Para isso, a média obtida num dado fator é de uma divisão de percentis tripartidos, com os respetivos pontos de corte de 2,33 e 3,66.

Quanto ao CBI, calculou-se a média da subescala, considerando-se valores ≥ 50 como um elevado nível de *burnout*.

4.6. Considerações éticas

Para se assegurarem as devidas considerações éticas a ter em linha de conta na realização de uma investigação, foi aplicado o consentimento informado (cf. Apêndice II).

Através do consentimento informado aplicado, a confidencialidade dos dados e o anonimato dos participantes foram assegurados, tendo-se garantido a utilização única e exclusiva da informação por si prestada para fins únicos e exclusivos da presente investigação.

De forma a assegurar que o mesmo cumpria com todos os requisitos necessários, este foi sujeito a aprovação pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), tendo-se obtido um parecer positivo. Além disso, esta investigação foi submetida ao Conselho de Ética e Deontologia da Universidade de Aveiro.

Os participantes foram informados de que a sua participação no estudo era voluntária e que poderiam abandonar o mesmo, desde que fosse sua vontade e desejo, a qualquer momento e que tal não acarretaria nenhuma consequência para si.

CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este segundo capítulo que compõe a parte da contribuição empírica, dedica-se à apresentação dos resultados e à sua discussão, portanto, é na discussão dos resultados que confrontamos os resultados obtidos com os resultados de outras investigações, interpretando os resultados e assumindo uma posição face aos mesmos.

Em seguida, dá-se início à apresentação dos resultados, para depois se proceder à sua discussão.

5.1. Resultados

5.1.1. Caracterização da amostra

O estudo empírico contou com a participação de 47 intérpretes de LGP em contexto educativo.

No que concerne ao género, a amostra foi composta por 44 participantes do género feminino e três do género masculino.

Em relação à idade, constatou-se que a idade mínima da amostra é de 20 anos e a idade máxima de 55 anos, sendo que a faixa etária que mais predomina é a dos 36 aos 40 anos ($n = 15 - 31.9\%$), seguindo-se a faixa etária dos 26 aos 30 anos ($n = 11 - 23.4\%$) e a faixa etária dos 31 aos 35 anos ($n = 9 - 19.1\%$).

Em termos de formação académica os participantes detinham maioritariamente o nível de Licenciatura ($n = 30 - 63.8\%$), com término de formação há pelo menos um ano e tempo de serviço como intérprete de LGP entre um a 22 anos ($M = 10.24$; $SD = 5.807$). Apurou-se ainda que 16 participantes possuem Mestrado (34.0%) e apenas um participante indicou outro nível académico (2.1%).

Relativamente ao distrito de residência, quase metade da amostra residia no distrito do Porto ($n = 19 - 40.4\%$), seguindo-se o distrito de Aveiro ($n = 9 - 19.1\%$). Nenhum dos participantes residia nos distritos de Beja, Castelo Branco, Santarém, Vila Real e Região Autónoma dos Açores.

Da análise dos resultados obtidos quanto ao distrito de trabalho, verificou-se que 10 participantes (21.3%) trabalhavam no distrito do Porto (o que indica que há sete participantes que embora residam no distrito do Porto, trabalham fora dele), 8 (17.0%) no distrito de Lisboa (os intérpretes de LGP que residem no distrito de Lisboa também trabalham neste mesmo distrito) e seis (12.8%) no distrito de Aveiro (dos nove

participantes que residem no distrito de Aveiro, apenas seis trabalham neste distrito). Além disso, pelos dados apresentados no Quadro 3, é ainda possível aferir que se não haviam participantes a residir no distrito de Beja, cinco (10.6%) trabalham neste distrito e o mesmo se verifica em relação aos distritos de Castelo Branco (em que trabalham dois participantes – 4.3%), Santarém (em que trabalha um participante – 2.1%), Vila Real (em que trabalham dois participantes – 4.3%) e Região Autónoma dos Açores (em que trabalha um participante – 2.1%). Por outro lado, nenhum participante trabalha nos distritos de Braga e Évora (embora existem participantes que vivem nestes distritos: quatro (8.5%) e um (2.1%), respetivamente).

Face ao tipo de escola em que trabalha, a generalidade da amostra desempenha funções numa escola de referência para a educação bilingue ($n = 36 - 76.6\%$), sendo que 11 (23.4%) desempenham funções numa Escola com Oferta de Educação Bilingue.

Quanto ao tipo de ensino em que exerce funções, mais de metade da amostra trabalha no ensino secundário ($n = 30 - 63.8\%$), sendo que 42.6% trabalha com o 3.º ciclo. Interessa ainda referir que 16 participantes (34.0%) exercem funções em mais do que um nível de ensino.

Relativamente ao tipo de turma, pouco mais de metade da amostra ($n = 26 - 55.3\%$) trabalha com turmas mistas (isto é, turmas em que existem alunos surdos e alunos ouvintes) e apenas três (6.4%) trabalha com turmas compostas apenas por alunos surdos. Face a este aspeto, apurou-se ainda que 18 participantes (38.3%) trabalham com turmas mistas e com turmas em que apenas existem alunos surdos.

Por fim, constatou-se ainda que os participantes reportaram uma jornada semanal que oscila entre as 10 e as 37 horas de interpretação direta ($M = 28.58$; $DP = 5.555$) e em tempos escolares entre 0 a 40 horas ($M = 29.82$; $DP = 9.423$). (Ver quadro 3).

Quadro 3 – Características sociodemográficas da amostra

		N		%	
Idade	Entre os 20 e os 25 anos	3		6.4	
	Entre os 26 e os 30 anos	11		23.4	
	Entre os 31 e os 35 anos	9		19.1	
	Entre os 36 e os 40 anos	15		31.9	
	Entre os 41 e os 45 anos	8		17.0	
	Entre os 51 e os 55 anos	1		2.1	
Habilitações Literárias	Licenciatura	30		63.8	
	Mestrado	16		34.0	
	Outro	1		2.1	
Distrito de Residência/ Distrito de trabalho	Aveiro	9	6	19.1	12.8
	Beja	-	5		10.6
	Braga	4	-	8.5	
	Castelo Branco	-	2	-	4.3
	Coimbra	1	4	2.1	8.5
	Évora	1	-	2.1	-
	Faro	2	2	4.3	4.3
	Leiria	1	2	2.1	4.3
	Lisboa	8	8	17	17.0
	Porto	19	10	40.4	21.3
	Santarém	-	1	2.1	2.1
	Vila Real	-	2	2.1	4.3
	Viseu	1	3	12.8	6.4
	Região Autónoma dos Açores	-	1	-	2.1
	Região Autónoma da Madeira	1	1	10.6	2.1
Tipo de escola	Escola de Referência para a Educação Bilingue	36		76.6	
	Escola com Oferta de Educação Bilingue	11		23.4	
Nível de ensino (em que exerce funções)	1.º ciclo	6		12.8	
	2.º ciclo	13		27.7	
	3.º ciclo	20		42.6	
	Ensino Secundário	30		63.8	
	(Maisdoque um nível)	16		34.0	
Tipo de turma	Mistas (com alunos surdos e ouvintes)	26		55.3	
	Só com alunos surdo	3		6.4	
	Ambas	18		38.3	

5.1.2. Análise da confiabilidade das escalas

De acordo com o quadro 4, o qual apresenta os resultados referentes à confiabilidade das dimensões e subescalas do COPSQ III e do CBI neste estudo, verifica-se que o COPSQ III apresenta boa consistência interna, com um valor de Alpha de Cronbach (α) de 0.873 para a escala total. Relativamente às subescalas observou-se uma amplitude entre o máximo de $\alpha = 0.946$ na subescala *insegurança no trabalho* e o mínimo de $\alpha = 0.607$ na subescala *compromisso face ao local de trabalho*.

Relativamente ao CBI, este apresentou um valor de Alpha de Cronbach correspondente a uma boa consistência interna ($\alpha = 0.867$).

Quadro 4 – Análise da confiabilidade das dimensões e subescalas do COPSQ III e CBI

	Dimensão	Subescala/ FRP ³	α	N.º de itens
COPSQ III	Exigências laborais (.783)	Exigências quantitativas	0.702	3
		Ritmo	0.802	2
		Exigências cognitivas	0.698	4
		Exigências emocionais	0.729	3
	Organização de trabalho e conteúdo (.780)	Influência no trabalho	0.709	4
		Possibilidades de desenvolvimento	0.825	3
		Controlo sobre o tempo de trabalho	0.701	3
		Significado do trabalho	0.835	3
	Relações sociais e liderança (.917)	Previsibilidade	0.808	2
		Reconhecimento	0.923	3
		Transparência do papel laboral	0.694	3
		Conflito de papeis laborais	0.672	3
		Qualidade da liderança	0.919	4
		Suporte social de colegas	0.850	3
		Suporte social de superiores	0.914	3
Sentido de pertença à comunidade (no trabalho)	0.877	3		
Interface trabalho-	Compromisso face ao local de trabalho ^a	0.607	3	

³ Fatores de risco psicossocial.

	indivíduo (.594) (.577 sem o item correspondente a qualidade do trabalho)	Insegurança no trabalho	0.946	2
		Insegurança com as condições de trabalho	0.788	3
		Qualidade do trabalho	-	1
		Conflito trabalho-família	0.955	3
		Satisfação com o trabalho	0.807	3
	Capital Social (.709)	Confiança horizontal	0.812	3
		Confiança vertical	0.787	3
		Justiça no trabalho	0.906	4
	Personalidade	Autoeficácia	0.772	2
	Saúde e bem-estar (.906) (.901 sem o item correspondente a Saúde geral)	Saúde geral	-	1
		Problemas em dormir	0.757	2
		Burnout	0.912	2
		Stress	0.795	2
		Sintomas Depressivos	0.840	2
	Escala total		0.873	85
CBI (Escala Total)		.867	6	

5.1.3. Análise descritiva

Tal como se explicou no capítulo anterior, em particular, no subcapítulo referente à técnica e procedimentos de análise de dados (ponto 4.5.) existem subescalas em que valores elevados representam baixo risco e subescalas em que valores elevados representam um alto risco, sendo necessária uma interpretação em função de cada subescala/fator de risco psicossocial.

Deste modo, e tendo em conta o Gráfico 1 que se segue, interessa referir que os Fatores de Risco Psicossocial (FRP) destacados a cor vermelha se referem, em escalas negativas, a FRP com valores maiores ou iguais a 3 e em escalas positivas, a FRP com valores menores ou iguais a 3, assumindo-se que estes valores são indicativos de elevada exposição e subsequente risco.

Por outro lado, sinalizados a cor verde, encontram-se assinalados FRP com valores maiores ou iguais a 3 para escalas positivas, e FRP com valores menores ou iguais a 3 em escalas negativas, considerando-se que estes valores de exposição são adequados e não representam a exposição de risco.

Nesta ordem de ideias, e atendendo ao Gráfico 1, o qual apresenta os valores médios de exposição aos FRP por subescala da amostra em estudo, é possível aferir que os FRP referentes ao *ritmo*, às *exigências cognitivas*, *exigências emocionais*, *conflito de papéis laborais* e *burnout*, cujos valores são maiores ou iguais a 3 (subescalas negativas), revelam uma elevada exposição dos participantes a estes fatores e subsequente risco.

Por outro lado, os resultados das subescalas positivas (valores menores ou iguais a 3) indicam que os participantes têm uma elevada exposição a FRP como o *controlo sobre o tempo de trabalho*, a *previsibilidade*, a *qualidade da liderança*, o *suporte social de supervisores* e o *conflito trabalho-família*.

Face aos FRP a que os participantes não estão expostos destaca-se, nas subescalas positivas (valores maiores ou iguais a 3), a *influência no trabalho*, as *possibilidades de desenvolvimento*, o *significado do trabalho*, o *reconhecimento*, a *transparência do papel laboral*, o *suporte social de colegas*, o *sentido de pertença à comunidade (no trabalho)*, o *compromisso face ao local de trabalho*, a *qualidade do trabalho*, a *satisfação com o trabalho*, a *confiança vertical*, a *justiça no trabalho* e a *autoeficácia*.

Já nas subescalas negativas (valores menores ou iguais a 3), os resultados revelam que os participantes não estão expostos a FRP como as *exigências quantitativas*, a *insegurança no trabalho*, a *insegurança com as condições de trabalho*, a *confiança horizontal*, a *saúde geral*, os *problemas em dormir*, o *stress* e os *sintomas depressivos*.

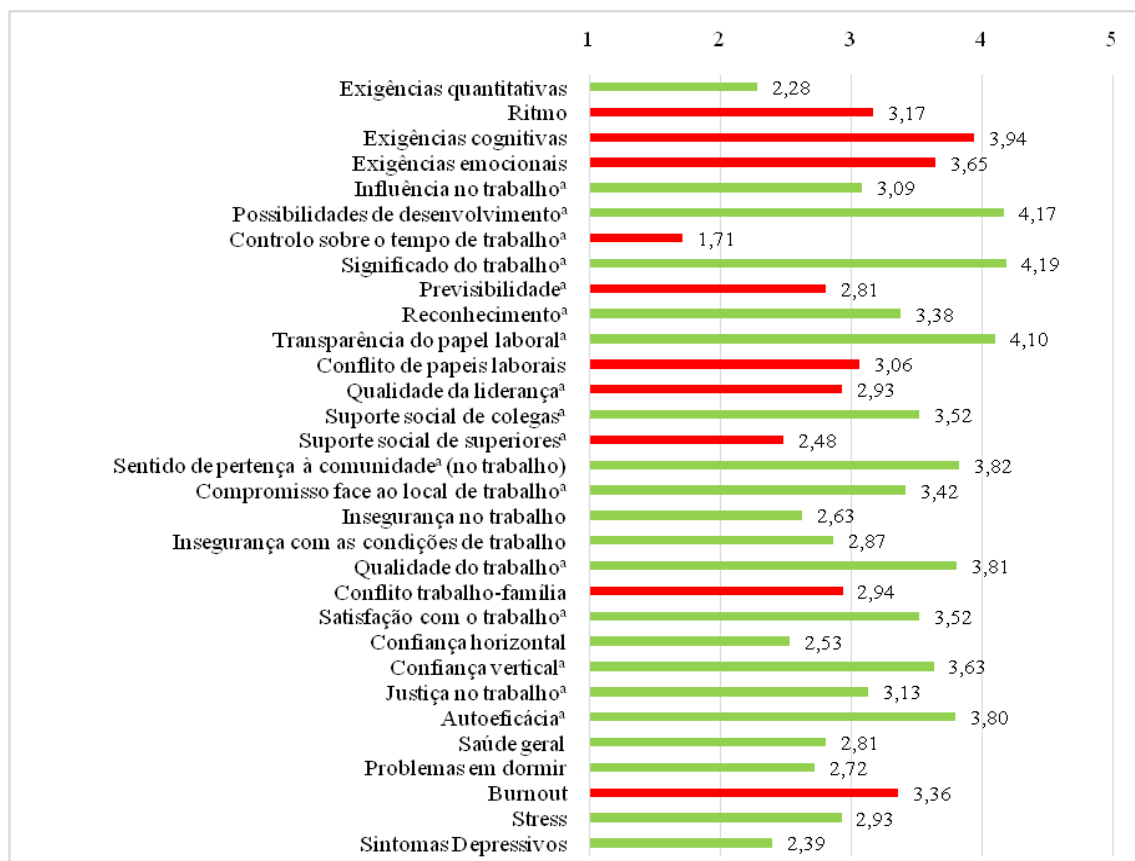


Gráfico 1 – Valores médios de exposição aos FRP

a. Subescalas positivas: valores altos representam valores de exposição adequados/não correspondentes a exposição de risco.

O Gráfico 2 subordina-se à interpretação dos resultados obtidos segundo o modelo tripartido do COPSQ, representando o impacto na saúde que a exposição representa.

Desta forma, na interpretação em proporção dos percentis tripartidos correspondentes ao impacto na saúde que a exposição representa, apenas nove (das 31 subescalas/FRP) apresentaram taxas superiores a 50% de situação favorável. Por outro lado, as *exigências cognitivas*, as *exigências emocionais* e o *controlo sobre o tempo de trabalho* apresentam taxas superiores a 50% de situação de risco para a saúde.

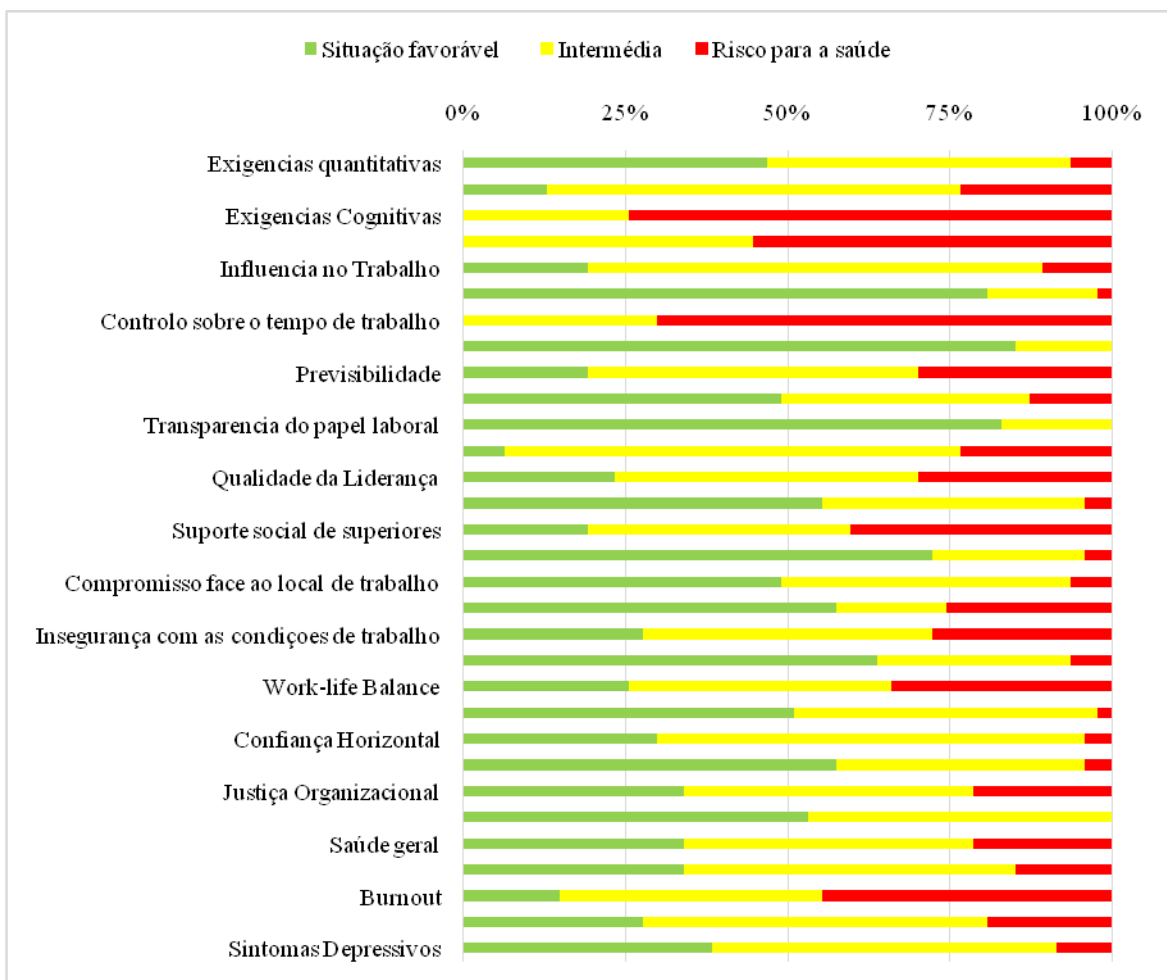


Gráfico 2 – Interpretação dos FRP segundo o modelo tripartido do COPSOQ, representando o impacto na saúde que a exposição representa

Face aos resultados obtidos através da recolha de informação por meio do CBI, e analisando os níveis de *burnout* reportados em percentagem de respostas, tal como o demonstra o Gráfico 3, verifica-se que aproximadamente 26% da amostra apresenta níveis elevados de *burnout*.

Constatou-se que o *burnout* relacionado com os alunos (avaliado com a respetiva subescala do CBI), os valores médios estão abaixo do ponto de corte de 50 ($M = 29.8$; $DP = 20.103$), correspondente a baixo *burnout*. No entanto, deve-se ter em conta que, de acordo com o nível de *burnout* dos respondentes totais, 25.5% apresenta níveis elevados de *burnout*.

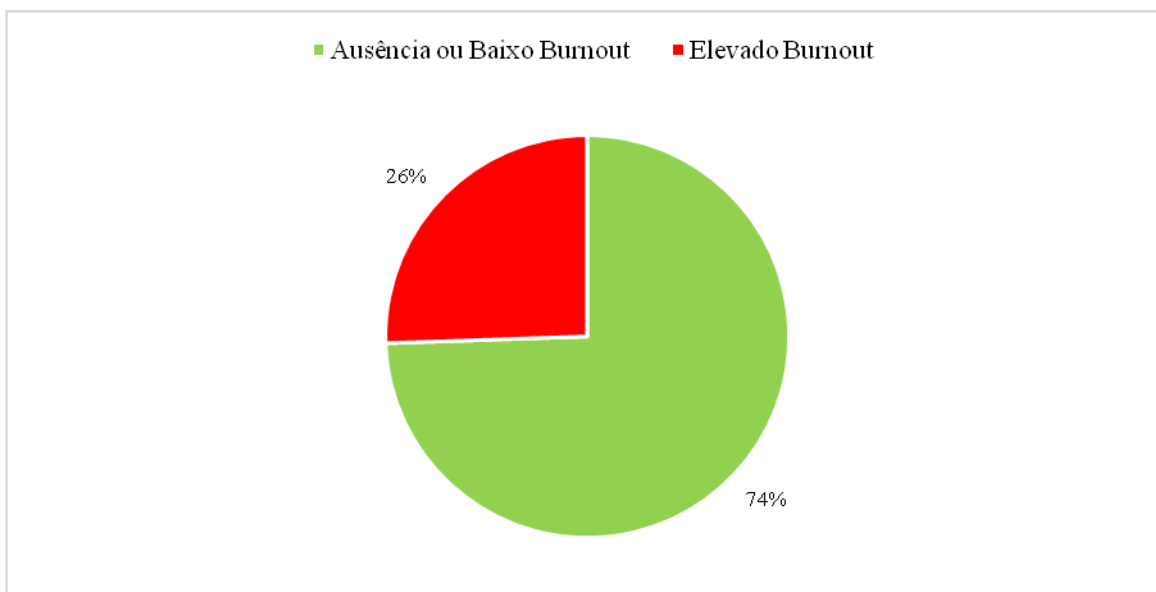


Gráfico 3 – Nível de *burnout* reportado em percentagem de respostas

5.1.4. Análise correlacional

Na análise da relação entre fatores sociodemográficos (idade), do trabalho (tempo total de serviço, horas) e *burnout* com os fatores organizacionais (FRP), foram encontradas diversas correlações positivas e negativas, ambas estatisticamente significativas (Quadro 5).

O fator *idade* parece relacionar-se com diversos FRP das dimensões *relações sociais e liderança*, *interface trabalho-individuo* e *capital social*, sendo que a correlação significativa mais forte é encontrada com o FPR de *qualidade da liderança*⁴ ($r_s = -0.488$; $\rho \leq 0.001$) (Quadro 5).

Já para o fator *tempo total de serviço* foram encontradas correlações negativas significativas com a *insegurança no trabalho* ($r_s = -0.555$; $\rho \leq 0.001$) e a *qualidade da liderança*⁴ ($r_s = -0.398$; $\rho \leq 0.001$) e correlações positivas significativas com a *confiança horizontal* ($r_s = 0.367$; $\rho \leq 0.005$) e a *saúde geral* ($r_s = 0.398$; $\rho \leq 0.005$) (Quadro 5).

Relativamente às *horas de interpretação direta por semana*, quando contabilizadas as *horas totais*, verifica-se uma correlação significativa positiva com o *conflito de papéis laborais*⁴ ($r_s = 0.300$; $\rho \leq 0.005$) e uma correlação negativa significativa com o *suporte social de superiores* ($r_s = -.294$, $\rho \leq .005$).

⁴ Subescalas positivas: valores altos representam valores de exposição adequados/não correspondentes a exposição de risco.

No que concerne às *horas em tempo letivo*, não foram encontradas correlações estatisticamente significativas.

Por fim, relativamente ao *burnout*, foram encontradas correlações positivas significativas com o FPR de *insegurança no trabalho* ($r_s = 0.333$; $\rho \leq 0.005$), bem como com a maioria das subescalas da dimensão *saúde e bem-estar*, nomeadamente, com a *saúde em geral* ($r_s = 0.390$; $\rho \leq 0.001$), com o *burnout* (avaliado com o COPSQ, $r_s = 0.374$; $\rho \leq 0.001$), com o *stress* ($r_s = 0.308$; $\rho \leq 0.005$) e com os *sintomas depressivos* ($r_s = 0.357$; $\rho \leq 0.005$) (Quadro 5).

Verificou-se ainda que não foram encontradas correlações significativas com os fatores sociodemográficos (idade) e de trabalho.

Quadro 5 – Análise da relação entre fatores sociodemográficos, do trabalho e *burnout* com os fatores organizacionais (FRP)

Dimensão	Subescala / FRPs	Idade	Tempo de serviço	Horas de interpretação direta/ semana		CBI
				Horas	Tempos escolares	
CBI		-0,077	-0,005	-0,275	-0,204	1
Exigências laborais	Exigências quantitativas	,300*	0,206	0,024	0,123	-0,04
	Ritmo	0,016	-0,142	0,076	0,011	0,156
	Exigências cognitivas	-0,082	-0,032	-0,217	-0,175	0,166
	Exigências emocionais	0,065	0,246	0,027	-0,076	0,12
Organização de trabalho e conteúdo	Influência no trabalho ^a	-0,03	0,056	0,052	0,062	0,096
	Possibilidades de desenvolvimento ^a	-0,15	-0,073	0,082	0,057	-0,155
	Controlo sobre o tempo de trabalho ^a	0,124	0,269	-0,151	-0,175	0,11
	Significado do trabalho ^a	-0,286	-0,252	0,06	0,128	-0,284
Relações sociais e liderança	Previsibilidade ^a	-0,235	-0,053	-0,276	-0,041	0,04
	Reconhecimento ^a	-,336*	-0,163	-0,183	0,102	-0,064
	Transparência do papel laboral ^a	-0,143	-0,115	0,175	0,202	-0,282
	Conflito de papeis laborais	0,211	0,215	,300*	0,218	-0,146
	Qualidade da liderança ^a	-,488**	-,398**	-0,083	0,005	-0,072
	Suporte social de colegas ^a	-,311*	-0,093	-0,057	-0,101	0,007
	Suporte social de superiores ^a	-,447**	-0,199	-,294*	-0,125	0,08
Interface trabalho-	Sentido de pertença à comunidade ^a (no trabalho)	-0,22	-0,186	-0,114	0,09	-0,124

indivíduo	Compromisso face ao local de trabalho ^a	-,290*	-0,199	-0,086	0,004	-0,112
	Insegurança no trabalho	-,383**	-,555**	-0,15	-0,068	,333*
	Insegurança com as condições de trabalho	0,119	0,061	0,172	-0,091	0,202
	Qualidade do trabalho ^a	-0,245	-0,216	-0,043	0,066	-0,199
	Conflito trabalho-família	0,247	0,196	0,027	0,078	0,204
	Satisfação com o trabalho ^a	-,304*	-0,236	0,025	0,089	-0,264
Capital Social	Confiança horizontal	,346*	,367*	0,185	0,006	-0,058
	Confiança vertical ^a	-0,269	-0,205	-0,124	0,177	-0,167
	Justiça no trabalho ^a	-,325*	-0,203	-0,186	0,086	-0,129
Personalidade	Autoeficácia ^a	-0,196	-0,207	0,16	-0,022	-0,195
Saúde e bem-estar	Saúde geral ^a	,399**	,348*	-0,082	-0,033	,390**
	Problemas em dormir	0,132	-0,042	0,081	-0,162	0,114
	Burnout	0,199	0,064	0,096	0,087	,374**
	Stress	0,105	0,063	-0,063	-0,066	,308*
	Sintomas Depressivos	0,045	-0,001	-0,107	-0,201	,357*

a. Subescalas positivas: valores altos representam valores de exposição adequados/não correspondentes a exposição de risco.

5.2. Discussão dos resultados

Através do enquadramento teórico e conceitual desenvolvido no presente estudo, é possível perceber que atualmente existem novas configurações do trabalho. Estas novas configurações do trabalho são o resultado de inúmeras transformações que ocorreram ao longo do tempo e que caracterizam a evolução das sociedades contemporâneas nos últimos anos.

Quer com isto dizer-se que as transformações decorridas a nível demográfico, bem como as mudanças sociais, culturais, económicas e tecnológicas, concorreram para o surgimento de novas cadeias de produção, assim como para o surgimento de novos processos de trabalho, novas formas de organização do trabalho, para contextos organizacionais mais competitivos e uma maior intensificação do trabalho.

Ao reconhecer-se o capital humano como o capital mais importante de uma organização/empresa/instituição, e tendo em conta o conhecimento divulgado, reconheceu-se a existência de aspetos psicossociais inerentes ao ambiente de trabalho, começando estes a ser alvo de interesse por parte de investigadores, das mais diversas áreas, mas também por parte das organizações.

Nesta ordem de ideias, ficou perceptível que muitos trabalhadores estão sujeitos a riscos psicossociais no trabalho e os quais têm impacto na sua saúde física e mental, interferindo na sua qualidade de vida. Em consequência, os riscos psicossociais têm impacto no desempenho da organização e nos serviços por ela prestados.

Em relação à qualidade de vida no trabalho dos intérpretes de LGP, é visível que a profissão tem impacto na sua vida (Peres & Canaipa, 2022), sendo importante que os intérpretes tenham noção dos fatores de risco profissional, tendo em vista a prevenção de patologias osteomusculares relacionadas com o trabalho, bem como do *stress* mental e físico que lhe é associado (Guarinello et al., 2017).

O caso particular dos intérpretes que exercem funções em contexto educativo, não é exceção, e também eles estão expostos a riscos psicossociais no trabalho, dos quais se destacam:

- As exigências quantitativas, ritmo, exigências cognitivas e exigências emocionais.
- A organização de trabalho e conteúdo, a qual abrange a influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, controlo sobre o tempo de trabalho e significado do trabalho.
- As relações sociais e a liderança, nomeadamente, a previsibilidade, o reconhecimento, a transparência do papel laboral, o conflito de papéis laborais, a qualidade da liderança, o suporte social de colegas, o suporte social de superiores e o sentido de pertença à comunidade do trabalho.

- A saúde e o bem-estar, incluindo a saúde geral, problemas em dormir, *burnout*, *stress* e sintomas depressivos.
- A interface trabalho-indivíduo, o que envolve aspetos como o compromisso face ao local de trabalho, a insegurança no trabalho, a insegurança com as condições de trabalho, a qualidade do trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho.
- A personalidade, mais especificamente, a autoeficácia.

De facto, o trabalho assume uma importância inegável na vida do ser humano e da sociedade, sendo que o risco é concebido como um dano à integridade física e/ou mental de um trabalhador, sendo responsável pela doença, lesão ou acidente de trabalho (Rodrigues et al., 2020).

Por seu lado, os riscos psicossociais, que surgem da interação entre o trabalho, o ambiente, a satisfação do trabalhador e as condições físicas da organização, contemplando também as capacidades do trabalhador, bem como as suas necessidades, cultura e situação pessoal extra trabalho, consistem em lacunas na conceção, organização e gestão do trabalho, mas também de um contexto social de trabalho problemático e podem acarretar efeitos nefastos a vários níveis: psicológico, social e físico (AESST, 2021).

No que concerne ao intérprete de língua gestual, interessa salientar que se trata de um profissional e um especialista bilingue e bicultural que assegura os direitos linguísticos dos surdos e que, no exercício das suas funções, não se restringe a fatores linguísticos tendo, também, em linha de conta fatores contextuais e culturais da comunidade surda e da comunidade ouvinte, sendo o profissional que estabelece o elo de ligação entre estas duas comunidades (Lourenço, 2021; Machado, 2017).

Desta forma, a presença deste profissional no contexto educativo é fundamental para garantir o acesso de todos os alunos à educação, devendo trabalhar em colaboração com os outros intervenientes deste contexto.

Se antes a profissão de intérprete de língua gestual já apresentava dificuldades para os seus profissionais, com o surgimento da pandemia da COVID-19 estas dificuldades acentuaram-se e os desafios inerentes à profissão aumentaram, verificando-se que o papel do intérprete de LGP, em contexto educativo e de teletrabalho, é exigente e fatigante, impactando a sua saúde mental e a sua saúde física, as quais exercem uma grande influência na sua vida profissional e pessoal (Martins, 2020).

Por estas razões, o presente estudo procurou identificar os fatores de risco psicossociais existentes no exercício de funções do intérprete de LGP, procurando responder à questão: *Quais os fatores de risco psicossociais no desempenho de funções do intérprete de LGP?*

Face aos valores médios de exposição a fatores de risco psicossociais, os resultados evidenciaram que os intérpretes de LGP em estudo apresentaram uma elevada exposição a fatores, e subsequente risco, como: *ritmo; exigências cognitivas; exigências emocionais; conflito de papéis laborais; burnout; controlo sobre o tempo de trabalho; previsibilidade; qualidade da liderança; suporte social de supervisores; e conflito trabalho-família*. Estes resultados corroboram o que é mencionado pela Agência Lusa (2022) que aponta o ritmo de trabalho, as exigências emocionais e as exigências cognitivas como os principais riscos psicossociais que afetam a função pública, explicando que: o ritmo de trabalho é um fator de risco psicossocial, devido ao ritmo acelerado e exigente que caracteriza o contexto profissional a par das delimitações de tempo estipuladas para a realização de tarefas; as exigências cognitivas são, de igual forma, um fator de risco psicossocial, na medida em que é exigido um esforço mental e o qual proporciona o desenvolvimento de fadiga mental; as exigências emocionais são também um fator de risco psicossocial, onde é frequente os profissionais terem que esconder as suas verdadeiras emoções (por exemplo, descontentamento com as condições de trabalho, sentir-se injustiçado com a forma como se é tratado).

Ainda face aos fatores de risco psicossociais a que a amostra em estudo se encontra exposta, nomeadamente, a previsibilidade, os conflitos de papéis laborais, a qualidade de liderança e o suporte social de supervisores, é possível encontrar uma concordância com os dados de Santos et al. (2019). Isto porque, o bem-estar social é composto por oportunidades de relacionamento, como as reuniões de trabalho, encontros de convívio, pausas de trabalho, locais de trabalho e voz e comunicação interna, por fontes de apoio social, como o ambiente positivo, empatia e apoio, relação social com a chefia e amigos no trabalho, e pela partilha de valores sociais como o respeito, a confiança, a equidade e a não discriminação, ajuda e gratidão e liderança responsável.

A este respeito, interessa ainda referir que 26% da amostra apresenta níveis elevados de *burnout*. Na verdade, são vários os estudos que se focam nos fatores de risco psicossociais do intérprete de língua gestual e, convergendo com os resultados encontrados neste estudo, destacam-se os resultados obtidos por Guarinello et al. (2017) e pela Agência Lusa (2022), os quais salientam que as exigências cognitivas podem influenciar o surgimento de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e de lesões por esforço repetitivo. Os resultados do presente estudo vão também de encontro aos resultados obtidos noutras profissões em que os níveis de burnout foram elevados nomeadamente nos professores (Souto et al., 2018) e nos profissionais de saúde (Pereira et al., 2022).

De facto, estes resultados não são surpreendentes, uma vez que os fatores mencionados fazem parte do leque de fatores de risco psicossociais identificados por vários autores (Matos, 2014; Sunda, 2020; Taylor, 2020), nomeadamente: o trabalho

intensivo e excessivo e a elevada carga de trabalho (requisitos de trabalho e carga mental), a falta de oportunidades (controlo do trabalho), não contar com o apoio dos pares ou das chefias (suporte social no trabalho), ambiente de trabalho negativo e conflituoso (sentido de comunidade), não ter a oportunidade de abordar o seu desempenho (*feedback* da gestão), não haver um planeamento do trabalho, tornando-o assim desorganizado (qualidade de liderança) e a frustração e o desgaste emocional e físico (*stress* no trabalho).

Além disso, a interpretação dos resultados obtidos segundo o modelo tripartido do COPSOQ revelou ainda, confirmando os resultados obtidos na análise descritiva, que as *exigências cognitivas*, as *exigências emocionais* e o *controlo sobre o tempo de trabalho* apresentam taxas elevadas de risco para a saúde dos participantes.

Em termos correlacionais, os resultados demonstraram que a *idade* se correlaciona com vários fatores de risco psicossocial das dimensões *relações sociais e liderança*, *interface trabalho-indivíduo* e *capital social*, destacando-se uma correlação mais significativa com o fator de risco psicossocial referente à *qualidade da liderança*.

A interface trabalho-indivíduo, o que envolve aspetos como o compromisso face ao local de trabalho, a insegurança no trabalho, a insegurança com as condições de trabalho, a qualidade do trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho, também é um risco psicossocial para o intérprete de LGP. Estes resultados convergem com o estudo de Courtney e Phelan (2019), cujos resultados indicaram que os intérpretes experimentam *stress* devido a fatores como tratamento injusto, baixa remuneração e incerteza sobre o futuro, resultados estes que apontam para outro risco psicossocial – capital social –, o qual abrange a confiança horizontal, a confiança vertical e justiça no trabalho.

O fator *tempo total de serviço* correlacionou-se negativamente com a *insegurança no trabalho* e a *qualidade da liderança* e positivamente com a *confiança horizontal* e a *saúde geral*.

As *horas de interpretação direta por semana*, correlacionaram-se positivamente, de forma significativa, com o *conflito de papéis laborais* e negativamente com o *suporte social de superiores*.

Já o *burnout* correlacionou-se positivamente com o fator psicossocial de risco *insegurança no trabalho* e com a maioria das subescalas da dimensão *saúde e bem-estar*, com destaque para a *saúde em geral*, o *burnout*, o *stress* e *sintomas depressivos*. Estes dados convergem com os resultados apresentados em vários estudos que versam sobre este assunto e tal como INR (2020) salienta, a depressão, a ansiedade e o *stress* são dos problemas de saúde psicológica mais comuns no trabalhadores, sendo que Pereira (2020), ao verificar como variam os níveis de *burnout* em função de características sociodemográficas e profissionais e ao verificar quais as variáveis sociodemográficas

(idade, estado civil, habilitações, filhos) e profissionais (tempo de serviço, zona de trabalho) que podem ser preditoras do *burnout*, constatou que os intérpretes de língua gestual começam a experienciar o *burnout*. Apontando para resultados semelhantes, Serrão et al. (2022) encontraram elevados níveis de *burnout* pessoal, de trabalho e relacionado com o cliente em intérpretes de LGP.

Neste sentido, é fundamental que as escolas, ou outras instituições do contexto educativo em que o intérprete de LGP atua, tenham em consideração os fatores de risco psicossociais a que este profissional está sujeito. Ao fazê-lo, as instituições poderão desenvolver estratégias e medidas preventivas que combatam o desenvolvimento destes fatores de risco psicossociais. Até porque, o objetivo é que o intérprete estabeleça a ligação entre a comunidade surda e a comunidade ouvinte e que contribua para que os alunos surdos tenham acesso, de igual forma aos alunos ouvintes, à educação.

Para tal, é fundamental que os intérpretes, no exercício das suas funções, disponham de todas as condições necessárias, não só para cumprirem com a sua função, como também para serem expostos, o mínimo possível, a fatores de risco psicossocial que, em última instância, proporcionará um melhor ambiente e melhores condições de trabalho. Deste modo, será possível que estes mesmos profissionais usufruam de qualidade de vida no trabalho, o que se deve a uma menor exposição a fatores de risco psicossociais e que, ao mesmo tempo, desempenhem as suas funções devidamente, contribuindo para um serviço de maior qualidade.

PARTE III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

CAPÍTULO VI. CONCLUSÃO

Neste capítulo, que encerra todo o trabalho de investigação, não só o trabalho prático de investigação e de campo, como a redação do estudo em si, pretendem-se apresentar as principais conclusões do estudo, bem como as suas limitações, implicações para a profissão de intérprete de LGP e sugestões para futuras investigações.

6.1. Principais conclusões

No mundo acelerado como o que vivemos, inúmeras transformações ocorreram (sociais, profissionais, políticas e culturais), estimuladas pela globalização, pela economia e pela revolução tecnológica a que se vem a assistir nos últimos anos. O mundo laboral sofreu o impacto destas mesmas transformações.

É sabido que o trabalho representa uma grande importância na vida do indivíduo, falando-se de qualidade de vida no trabalho, contudo, esta qualidade é colocada em causa quando se está, constantemente, exposto a riscos psicossociais e a fatores de risco psicossociais.

No que concerne à profissão do intérprete de língua gestual, não só como resultado das transformações já mencionadas, acresce o facto de se ter vivido, e ainda se viver, no rescaldo de uma pandemia, que alterou os processos de trabalho e a organização do trabalho. Em resultado, o intérprete de LGP foi sujeito a uma maior pressão laboral, tendo que lidar com novas dificuldades e desafios (acrescendo aos que já sentia), estando exposto a inúmeros fatores de risco psicossociais.

Neste sentido, com esta investigação procurou-se conhecer os fatores de risco psicossocial presentes na profissão do intérprete de LGP, concluindo que os profissionais que participaram nesta investigação, apresentaram uma elevada exposição a fatores, e subsequente risco, como: *ritmo; exigências cognitivas; exigências emocionais; conflito de papéis laborais; burnout; controlo sobre o tempo de trabalho; previsibilidade; qualidade da liderança; suporte social de supervisores; e conflito trabalho-família.*

Atendendo à interpretação dos resultados obtidos segundo o modelo tripartido do COPSQ, verificou-se que as *exigências cognitivas*, as *exigências emocionais* e o *controlo sobre o tempo de trabalho* apresentaram taxas elevadas de risco para a saúde dos participantes, tendo-se encontrado várias correlações.

Em termos de correlações positivas destaca-se a idade com a qualidade da liderança, o tempo total de serviço com a confiança horizontal e a saúde geral, as horas de interpretação direta por semana com o conflito de papéis laborais e o *burnout* com a insegurança no trabalho e grande parte das subescalas da dimensão saúde e bem-estar. Por outro lado, em termos de correlações negativas, conclui-se que o tempo total de serviço se correlaciona com a insegurança no trabalho e as horas de interpretação direta por semana correlacionam-se com o suporte social de supervisores.

Mediante os resultados obtidos e as conclusões tecidas, impera referir que é crucial que as instituições educativas procurem identificar os fatores de risco psicossociais a que o intérprete de LGP está sujeito. Pois ao fazê-lo, as instituições poderão desenvolver estratégias e medidas preventivas que previnam e combatam o desenvolvimento destes fatores. Até porque, as pessoas são os recursos mais importantes de uma instituição/empresa/organização, contribuindo ativamente para o seu sucesso (ou não). E o objetivo é que o intérprete de LGP estabeleça a ligação entre a comunidade surda e a comunidade ouvinte e que contribua para que os alunos surdos tenham acesso, tal como os alunos ouvintes, à informação.

Esta educação deve primar por um serviço de qualidade mas, para isso, é essencial que os intérpretes disponham de todas as condições necessárias para exercerem, devidamente, a sua função, como também para serem expostos, o mínimo possível, a fatores de risco psicossocial que, em última instância, proporcionará um melhor ambiente e melhores condições de trabalho. Só assim, em resultado de uma menor exposição a fatores de risco psicossociais, será possível que os intérpretes de LGP usufruam de qualidade de vida no trabalho e que, simultaneamente, desempenhem as suas funções corretamente, contribuindo para um serviço de maior qualidade.

Estas conclusões permitem-nos devolver à comunidade estes dados, contribuindo para uma maior capacitação dos intérpretes de LGP.

6.2. Limitações do estudo

Findo todo o trabalho de investigação, e em retrospectiva, é possível reconhecer a existência de algumas limitações, esperando-se que a sua identificação seja uma mais-valia para futuras investigações.

A primeira limitação a apontar diz respeito ao tamanho reduzido da amostra, o que dificulta a generalização dos resultados.

Uma segunda limitação prende-se com o estudo da correlação de vários fatores sociodemográficos. Entende-se que o estudo correlacional dos vários fatores sociodemográficos deve estender-se a outros fatores que não apenas idade, devendo contemplar o género e o tempo de exercício de funções. Por exemplo, seria importante perceber se o tempo há que exerce funções influencia a exposição a fatores de risco como o *ritmo*, *exigências cognitivas*, *exigências emocionais*, *conflito de papéis laborais*, *burnout*, o *controlo sobre o tempo de trabalho*, a *previsibilidade*, a *qualidade da liderança*, o *suporte social de supervisores* e o *conflito trabalho-família*, *influência no trabalho*, *possibilidades de desenvolvimento*, *significado do trabalho*, *reconhecimento*, *transparência do papel laboral*, *suporte social de colegas*, *sentido de pertença à comunidade (no trabalho)*, *compromisso face ao local de trabalho*, *qualidade do trabalho*, *satisfação com o trabalho*, *confiança vertical*, *justiça no trabalho* e a *autoeficácia*.

6.3. Implicações do estudo para a profissão de intérprete de língua gestual portuguesa

Em termos de implicações do estudo para a profissão de intérprete de LGP, importa referir que este estudo apresenta informação que pode ser utilizada para educar o contexto educativo e a sociedade em geral acerca dos intérpretes de LGP, mas também para formar os estudantes que, no futuro, serão intérpretes de LGP, bem como para políticos e formuladores de políticas.

Tal como se referiu na introdução, não se pretende que esta investigação apenas identifique os fatores de risco psicossociais inerentes à profissão. Almeja-se, também, divulgar o conhecimento científico decorrido deste trabalho e contribuir para uma sociedade mais informada, por forma a que alunos surdos e ouvintes, bem como colegas de trabalho dos intérpretes de LGP, superiores hierárquicos, organizações e sociedade em geral, tenham noção das dificuldades com as quais estes profissionais, no seu quotidiano laboral, se defrontam, visando-se proporcionar um maior conhecimento a este respeito, mas também uma maior compreensão da atividade profissional do intérprete de LGP em contexto educativo.

De acordo com Granado (2021, p. 10) a “tarefa de divulgar a ciência entre o público não-especializado [...] é [...], uma das mais nobres a que um investigador se pode dedicar”. No entanto, as Ciências Sociais não têm tradição na Comunicação de Ciência e a área da Educação não é exceção, com os investigadores em Educação a não dedicarem muito do seu tempo a comunicar a sua ciência ou a promover iniciativas de Comunicação de Ciência (Cassidy, 2021; Entradas & Bauer, 2017).

Por isso mesmo, com este trabalho, pretende-se deixar algumas pistas e algumas propostas de Comunicação de Ciência que invertam essa supramencionada tendência e reforcem a presença da investigação em educação no seio da sociedade, mais concretamente, o conhecimento científico na área da Psicologia da Educação sobre os fatores psicossociais de risco do intérprete em contexto educativo.

Assim, o plano de Comunicação de Ciência tem como principais objetivos:

- Publicar e disseminar os principais resultados e os progressos ao nível do conhecimento na área.
- Disseminar a informação sobre atividades, eventos e iniciativas realizadas sobre fatores de risco psicossociais do intérprete de LGP em contexto educativo.

Estrutura-se em volta de quatro públicos-alvo distintos, mas ligados entre si: i. Intérpretes de língua gestual; ii. Comunidade surda; iii. Comunidade educativa alargada (instituições educativas, famílias); e iv. Sociedade em geral. Isto porque, a disseminação do conhecimento científico não deve, apenas, visar os especialistas que se debruçam sobre o tema, nem os intérpretes de língua gestual, mas sim todos os intervenientes de uma sociedade.

Para a implementação do plano irão ser celebradas parcerias com associações de surdos, como, por exemplo, a Associação de Surdos do Porto, a Associação de Surdos de Apoio a Surdos de Matosinhos, Associação Portuguesa de Surdos, Federação Portuguesa das Associações de Surdos, entre outras, Associação de intérpretes de LGP como a Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa (ATILGP) e a Associação Nacional e Profissional da Interpretação – Língua Gestual (ANAPI-LG), Agrupamento de Escolas/Instituições do Ensino Superior que tenham nas suas equipas intérpretes de LGP. Estas parcerias afiguram-se como fundamentais para uma divulgação efetiva dos resultados do presente estudo e potenciarão o impacto social e a sustentabilidade do mesmo (Guerra et al., 2021; Guerra & Costa, 2016). Isto porque, são associações que têm um conhecimento de causa e um contacto direto com os principais intervenientes deste processo, facilitando a divulgação desta informação.

Quanto às atividades a implementar no âmbito do Plano de Comunicação de Ciência, idealizaram-se as seguintes atividades:

- Para a sociedade em geral: disponibilizar um site que permitirá ter acesso a todas as atividades de disseminação, divulgar a informação nas redes sociais, disponibilizar um infográfico, o qual sistematiza os principais resultados do estudo de forma resumida e atrativa.
- Para os intérpretes de LGP: disponibilizar um infográfico que possibilita a partilha de informação de modo atrativo e imediato.
- Para os intérpretes, comunidade educativa alargada e comunidade surda: realizar um videocast – *Na Mira dos Intérpretes* –, visando a articulação dos vários atores em torno do intérprete em contexto educativo (veja-se o quadro que se segue).

Quadro 6 – Atividades a implementar no âmbito do Plano de Comunicação de Ciência

Para Quem	O quê	Porquê	Como	Quando	Onde	Indicadores de Impacto
Sociedade em Geral	Site	O site servirá como aglutinador de todas as atividades de disseminação	Criação de um site, com curadoria, onde para além de divulgar os resultados do estudo, irá, igualmente, possibilitar a disseminação de outros recursos sobre a temática: eventos, artigos científicos, livros, infográficos Parceiros ajudam na divulgação	No início da implementação do plano de comunicação de ciência	WordPress	Número de visitantes; Número de downloads dos recursos disponibilizados
	Redes Sociais	As redes sociais permitem chegar rapidamente ao público-alvo	Criação de contas no Facebook e no Instagram para disseminação do estudo e dos recursos disponibilizados no site Parceiros ajudam na divulgação	No início da implementação do plano de comunicação de ciência	Facebook Instagram	Número de seguidores, gostos, comentários e partilhas
	Infográfico 1	Permite a sistematização dos principais resultados do estudo de forma resumida e apelativa	Criação de um infográfico e posterior disseminação nas redes sociais e no site Parceiros ajudam na divulgação	Após o site e as redes sociais já estarem operacionais	Canva	Número de downloads, gostos, comentários e partilhas

Intérpretes de LGP	Infográfico 2	Permite partilhar a informação de uma forma apelativa e imediata	Criação de uma série de infográficos com informação específica destinada aos intérpretes Parceiros ajudam na divulgação	No início da implementação do plano de comunicação de ciência	Canva	Número de downloads, Comentários de retorno
Intérpretes Comunidade Educativa alargada Comunidade Surda	Videocast: <i>“Na Mira dos Intérpretes”</i>	Articulação dos vários atores em torno do intérprete em contexto educativo, com facilidade de disseminação	Breves entrevistas/mesas redondas a intérpretes LGP, associações, alunos surdos, pais, professores em torno do que é feito nas salas de aula, partilha de experiências	Após as outras atividades: atividade final	YouTube	Número de visualizações, comentários, número de participantes

O plano de Comunicação de Ciência sobre os fatores psicossociais de risco do intérprete em contexto educativo aqui proposto pretende deixar algumas pistas para a sua implementação, bem como sugestões para futuros estudos, cujos impacto social e sustentabilidade será sempre importante assegurar.

Assim sendo considera-se que esta investigação pode assumir-se como um contributo extremamente valioso para a profissão do intérprete de LGP porque, em primeiro lugar, não só identifica os fatores de risco psicossociais presentes nesta população e neste contexto em específico (o educativo), como realça a necessidade das escolas se debruçarem sobre estes fatores e procurarem, através de planos de intervenção adequados, minimiza-los, concorrendo para uma melhor qualidade de vida no trabalho dos intérpretes. Em segundo lugar, este trabalho é também um contributo para a produção de conhecimento científico e sua comunicação, elucidando sobre a profissão do intérprete de LGP em contexto educativo e dos desafios com que estes profissionais atualmente se defrontam.

6.4. Sugestões para futuras investigações

Para futuras investigações, sugere-se a utilização de amostras mais significativas, visando a generalização dos resultados, bem como o estudo das relações de vários fatores sociodemográficos, que não apenas a idade, com fatores de risco psicossociais como o *ritmo*, *exigências cognitivas*, *exigências emocionais*, *conflito de papéis laborais*, *burnout*, o *controlo sobre o tempo de trabalho*, a *previsibilidade*, a *qualidade da liderança*, o *suporte social de supervisores* e o *conflito trabalho-família*, *influência no trabalho*, *possibilidades de desenvolvimento*, *significado do trabalho*, *reconhecimento*, *transparência do papel laboral*, *suporte social de colegas*, *sentido de pertença à comunidade (no trabalho)*, *compromisso face ao local de trabalho*, *qualidade do trabalho*, *satisfação com o trabalho*, *confiança vertical*, *justiça no trabalho* e a *autoeficácia*.

Outra sugestão para futuras investigações, prende-se em ter acesso a outras perspetivas acerca do tema, pelo que também seria interessante e pertinente contemplar no estudo dos fatores de risco psicossocial a que o intérprete de LGP está sujeito, as perceções de professores e outros agentes educativos, como os alunos, por exemplo.

Para além disso, sugere-se ainda, investigar os fatores de risco psicossocial inerentes a esta profissão em outros contextos de trabalho onde o intérprete de LGP exerce as suas funções, uma vez que os estudos sobre estas questões, nesta classe profissional, são escassos no nosso país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adigun, O. (2019). Burnout and sign language interpreters in Africa. *Journal of Gender, Information and Development in Africa*, 8(3), 91-109.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2021). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Agência Lusa. (2022). Ritmo de trabalho e exigências emocionais são riscos psicossociais severos na função pública. <https://www.dnoticias.pt/2022/5/30/313381-ritmo-de-trabalho-e-exigencias-emocionais-sao-riscos-psicossociais-severos-na-funcao-publica/>
- Aguiar, L. (2018). *Conhecimentos, Capacidades e Habilidades Requeridas dos Intérpretes Educacionais em Atuação no Ensino Médio em São Luís - MA: percepções sobre a prática interpretativa educacional* [Monografia]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Almeida, D. (2021). *Satisfação com a vida: O seu papel de mediação na relação entre sintomas depressivos e mecanismos de coping* [Dissertação de mestrado]. Instituto Politécnico de Santarém.
- Álvares, M. (2020). *Introdução à Investigação Quantitativa e Análise SPSS*. https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/10529/1/E_book_Quantitativos%20%281%29.pdf
- Areosa, J. (2012). A importância das percepções de riscos dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*, 3, 54-64. repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/20167/1/J%20Arensa_pp%2054%2064.pdf
- Associação Nacional e Profissional de Interpretação - Língua Gestual. (2016). Revisão do Código de Ética e Deontológico do Intérprete de Língua Gestual Portuguesa (ILGP). anapilg.pt/wp-content/uploads/2019/07/Código-de-Ética-e-Deontológico-do-ILGP_-ANAPI-LG.pdf
- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., & Šapalaitė, I. (2017). *The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies*. In *Procedia Engineering* [Conference]. 10th International Scientific Conference Transbaltica 2017: Transportation Science and Technology, Elsevier Ltd.
- Besley, J., Lee, N., & Pressgrove, G. (2021). Reassessing the Variables Used to Measure Public Perceptions of Scientists. *Science Communication*, 43(1), 3-32. <https://doi.org/10.1177/1075547020949547>
- Bezjak, S., Clyburne-Sherin, A., Conzett, P., Fernandes, P., Görögh, E., Helbig, K., Kramer, B., Labastida, I., Niemeyer, K., Psomopoulos, F., Ross-Hellauer, T.,

- Schneider, R., Tennant, J., Verbakel, E., Brinken, H., & Heller, L. (2018). *Open Science Training Handbook (1.0)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1212496>
- Bettencourt, F., & Santos, M. (2015). O intérprete de língua gestual portuguesa na escola: Intruso ou parceiro? In S. Barbosa (Coord.), *SER intérprete de língua gestual portuguesa* (pp. 67-95). Mosaico de Palavras.
- Bizerra, F. (2015). Trabalho e Ser Social: Uma Relação Genética. In *Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social* [Seminário]. Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social, Florianópolis, Brasil. https://seminarioservicosocial.paginas.ufsc.br/files/2017/04/Eixo_1_198_2.pdf
- Borges. L., & Yamamoto, O. (2014). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In J. Zanelli, E. Borges-Andrade, & A. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 25-72). Artmed.
- Boulton, G. (2021). *Science as a Global Public Good. International Science Council Position Paper. November*. <https://doi.org/10.7551/mitpress/11850.003.0012>
- Bucchi, M., & Trench, B. (Eds.). (2021). *Routledge Handbook of Public Communication of Science and Technology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003039242>
- Burchell, K. (2015). *Factors affecting public engagement by researchers: literature review*. www.wellcome.ac.uk/PERSurvey
- Burgess, M. G., Brough, P., Biggs, A., & Hawkes, A. J. (2020). Why interventions fail: A systematic review of occupational health psychology interventions. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 195–207. <https://doi.org/10.1037/str0000144>
- Canfield, K., & Menezes, S. (2020). *The State of Inclusive Science Communication: A Landscape Study*.
- Cassidy, A. (2021). Communicating the social sciences and humanities: Challenges and insights for research communication. *Routledge Handbook of Public Communication of Science and Technology*, 198-213. <https://doi.org/10.4324/9781003039242-12>
- Chiavenato, I. (2010). *Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos*. Manole.
- Correa, M., & Souza, R. (2016). Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos*, 15(1), 126-143. [10.15448/1677-9509.2016.1.22831](https://doi.org/10.15448/1677-9509.2016.1.22831)
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. M. S. (2019). Work context and burnout: Confirmation of moderators from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 755-761. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17499>

- Cotrim, T., Bem-Haja, P., Amaral, V., Pereira, A., & Silva, C. (2017). Evolução do Questionário Psicossocial de Copenhaga: do COPSQ II para o COPSQ III. *International Journal on Working Conditions*, 14, 105-115.
- Cotrim, T., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Courtney, J., & Phelan, M. (2019). Translators' experiences of occupational stress and job satisfaction. *Translation & Interpreting*, 11(1), 100-112. 10.12807/ti.111201.2019.a06
- Cruz Vermelha Portuguesa. (2018). *Orientações Nacionais para Processo de Avaliação de Riscos Psicossociais*.
- Davies, S. (2021). An Empirical and Conceptual Note on Science Communication's Role in Society. *SCIENCE COMMUNICATION*, 43(1), 116-133. <https://doi.org/10.1177/1075547020971642>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (2021). *Estudo de Avaliação dos Riscos Psicossociais na Administração Pública*.
- Dias, J. (2016). *A (In)visibilidade dos Riscos Psicossociais: propostas de intervenção numa empresa da indústria automóvel* [Dissertação de mestrado]. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Dias, L., & Vergara, L. (2019). O uso do COPSQ como ferramenta auxiliar de avaliação em ergonomia. In ConBRepro (Ed.), *Engenharia de Produção* [Congresso]. IX Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, Ponta Grossa, Brasil. aprepro.org.br/conbrepro/2019/anais/arquivos/09302019_200933_5d928ba597c59.pdf
- Dicenzo, C., Menezes, S., Smith, H., Murray-Johnson, K., Azizi, M., & McDuffie, K. (2021). *Inclusive science communication starter kit*.
- Dudo, A., & Besley, J. (2016). Scientists' prioritization of communication objectives for public engagement. *PLoS ONE*, 11(2). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0148867>
- Dykstra, P. (2019). Scientific research and social responsibility. In C. Neves (Ed.), *Ethics, Science and Society* (pp. 81–89).
- Edjane, F. (2016). *Índice de Satisfação no Trabalho e sua Relação com o Clima Organizacional entre servidores de uma Instituição Pública Federal* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Goiás.

- Endo, A., & Roque, M. (2017). Atenção, memória e percepção: uma análise conceitual da Neuropsicologia aplicada à propaganda e sua influência no comportamento do consumidor. *Intercom – RBCC*, 40(1), 77-96. 10.1590/1809-5844201715
- Entradas, M., & Bauer, M. (2017). Mobilisation for public engagement: Benchmarking the practices of research institutes. *Public Understanding of Science*, 26(7), 771-788. <https://doi.org/10.1177/0963662516633834>
- Erol, S., Jäger, A., Holda, P., Otta, K., & Sihna, W. (2016). Tangible Industry 4.0: a scenario-based approach to learning for the future of production. *Procedia CIRP*, 54, 13-18. 10.1016/j.procir.2016.03.162
- European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA]. (2018). *Psychosocial risks and stress at work - Safety and health at work - EU-OSHA*. EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Farahani, M., & Shomoossi, N. (2021). Teleworking Translators during the COVID-19 Pandemic: Social and Personal Experiences from Iran. *New Voices in Translation Studies*, 24, 118-126.
- Ferreira, F., & Junior, H. (2019). Um estudo sobre os fatores responsáveis pela permanência de colaboradores em uma organização. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/643060.pdf>
- Fonte, C. (2011). *Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* [Dissertação de mestrado]. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Goldstein, E. (2007). *Sensation and Perception*. Wadsworth Publishing.
- Gonçalves, A. (2018). *O Intérprete de Língua Gestual Portuguesa e os seus Desafios em Sala de Aula: Metodologias a Adotar na Colaboração Professor-Intérprete* [Dissertação de mestrado]. Universidade Fernando Pessoa.
- Granado, A. (2021). O dever de comunicar ciência. In M. Araújo e Sá & S. Ambrósio (Eds.), *Educação à Escuta: vozes do CIDTFF na Rádio Terra Nova* (pp. 9-10). UA Editora.
- Grande, C., & Neto, H. (2021). Condições psicossociais de trabalho de enfermeiros e assistentes operacionais num serviço de internamento hospitalar. *CESQUA*, 4, 61-82. <https://www.cesqua.org/index.php/cesqua/article/view/65/44>
- Guarinello, A., Lisboa, T., Pereira, A., Santos, I., Iachisnki, L., Marques, J., & Silva, R. (2017). Qualidade de vida do profissional intérprete de língua de sinais. *Distúrbios da Comunicação*, 29(3), 462-469. <http://dx.doi.org/10.23925/2176-2724.2017v29i3p462-469>
- Guerra, C., & Costa, N. (2016). Sustentabilidade da investigação educacional: contributos da literatura sobre o conceito. *Revista Lusófona de Educação*, 34, 13-25.
- Guerra, C., Franco, A., & Seabra, M. (Eds.). (2021). *Sustainable Pedagogical Research in*

- Higher Education The Political, Institutional and Financial Challenges*. Routledge.
- Guilherme, I. (2016). *Gestão de Riscos na Construção – reparação da Doca de Recreio das Fontainhas* [Dissertação de mestrado]. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Hecklau, F., Orth, R., Kidschun, F., & Kohl, H. (2017). *Human Resources Management: Meta-Study – Analysis of Future Competencies in Industrie 4.0* [Paper presentation]. Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning, London, United Kingdom.
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2020). *Trabalhar a partir de Casa e Cuidar da Saúde Mental*.
- ISO. (2021). Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks.
- Jiménez-Arberas, E., & Díez, E. (2022). Musculoskeletal Diseases and Disorders in the Upper Limbs and Health Work-Related Quality of Life in Spanish Sign Language Interpreters and Guide-Interpreters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 9038. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159038>
- Judd, K., & McKinnon, M. (2021). A Systematic Map of Inclusion, Equity and Diversity in Science Communication Research: Do We Practice what We Preach? *Frontiers in Communication*, 6. <https://doi.org/10.3389/FCOMM.2021.744365>
- Khlaifat, D. (2021). The Impact Of The Coronavirus (Covid-19) Pandemic On Arabs Sign Language Interpreters. *Multicultural Education*, 7(2), 163-174. [10.5281/zenodo.4527631](https://doi.org/10.5281/zenodo.4527631)
- Kraemer, H. C., Stice, E., Kazdin, A., Offord, D., & Kupfer, D. (2001). How do risk factors work together? Mediators, moderators, and independent, overlapping, and proxy risk factors. *American Journal of Psychiatry*, 158, 848-856. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.158.6.848>
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Lourenço, V. (2021). *Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa – Origem e Evolução. Motivação, formação, legislação, condições de trabalho, carreira e intervenção* [Dissertação de mestrado]. Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica.
- Ludvigsen, K. (2020). How COVID-19 is Reshaping Translation & Interpretation. *Language Magazine*, 11(24). <https://www.languagemagazine.com/2020/11/24/how-covid-19-is-reshaping-translation-interpretation/>
- Machado, F. (2017). *Formação e Competências de Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais em Interpretação Simultânea de Língua Portuguesa-Libras*:

- Estudo de Caso em Câmara de Deputados Federais* [Tese de doutoramento]. Universidade de Caxias do Sul.
- Martins, T. (2020). Intérpretes de língua gestual portuguesa em contexto de teletrabalho: Desafios, limites e constrangimentos. In S. Barbosa (Ed.), *Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa* [Congresso]. 3.º Congresso dos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, Porto, Portugal.
- Martins, I. (2022). Educação CTS / CTSA ainda é tema para discussão? *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad —CTS*, 17(50), 123-129.
- Matos, S. (2014). *Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita* [Dissertação de mestrado]. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Mellor, F., & Webster, S. (2017). *Written evidence submitted by the Science Communication Unit, Imperial College London (COM0014) to Science communication and engagement Eleventh Report of Session 2016–17*. <http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/science-and-technology-committee/science-communication/written/32372.pdf>
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2021). *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*.
- Moore, K. (2020). *Cultivating Confidence: Embodying Self-Esteem and Self-Efficacy in Novice Signed Language Interpreters* [Master thesis]. Western Oregon University.
- Moreira, J., Alves, C., & Freire, M. (2013). Intérprete de Língua Gestual Portuguesa: Especificidades Contextuais. In C. Alves (Org.), *Da Teoria à Prática: A Voz dos Usuários da Língua Gestual Portuguesa* (pp. 19-30). ATILGP.
- Muengua, L., & Oliveira, A. (2020). O intérprete de língua gestual portuguesa como agente educativo: desafios e práticas. In S. Barbosa (Ed.), *3.º Congresso dos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa* (pp. 23-24). Instituto Politécnico do Porto.
- Neves, D., Nascimento, R., Felix Jr., M., Silva, F., & Andrade, R. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise de artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318-330. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Nunes, C. (2017). *Os Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa: formação, emprego e perspectivas futuras* [Dissertação de mestrado]. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Ordem dos Psicólogos. (2020). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do custo do stresse e dos problemas de saúde psicológica no trabalho, em Portugal*.
- Organização Internacional do Trabalho. (2012). *SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) – Manual do Participante*.

- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia Prático*.
- Organização Internacional do Trabalho. (2021). Antecipar, preparar e responder a crises: Investir agora em sistemas de SST resilientes.
- Osborne, J. (2000). Science for citizenship. In J. Osborne & J. Dillon (Eds.), *Good practice in science teaching: What research has to say* (pp. 46-67). Open University Press.
- Pedreira, A. (2020). *Síndrome de Burnout: Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa em Contexto Educativo* [Dissertação de mestrado]. Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica.
- Pereira, A., Brito, E., Souto, I., & Alves, B. (2022). Healthcare Services and Formal Caregiver's Psychosocial Risk Factors: An Observational Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5009. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095009>
- Pereira, G., & Vasconcelos, R. (2018). A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações. <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). Riscos Psicossociais no Trabalho. *Gestão e Desenvolvimento*, 25, 103-120. <https://orcid.org/0000-0002-1000-6890>
- Pereira, T. (2011). *Intérprete de Língua Gestual Portuguesa, sobre a sua (in)visibilidade no sistema educativo* [Dissertação de mestrado]. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Peres, I., & Canaipa, R. (2022). Caracterização da Dor em Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa em Contexto Escolar. In S. Barbosa (Ed.), *Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa* [Congresso]. 4.º Congresso dos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, Porto, Portugal.
- Pimenta, S., & Caldas, R. (2014). Estudo introdutório sobre desenvolvimento da percepção infantil em Vigotski. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 179-187. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/04/882595/v7n2a06.pdf>
- Ramos, E., & Bento, S. (2016). As competências: quando e como surgiram. In M. Ceitil (Ed.), *Gestão e desenvolvimento de competências* (pp. 87-118). Edições Sílabo.
- Rocha, C., & Amador, F. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE*, 16(1), 152-162.
- Rodrigues, A., & Coelho, O. (2019). A profissão de intérprete de língua gestual: estudo sobre avaliação. *Medi@ções – Revista OnLine*, 7(1), 75-89. <https://mediacoes.esse.ips.pt/index.php/mediacoesonline/article/view/209/pdf>

- Rodrigues, C., Faiad, C., & Facas, E. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(n.º especial), e36. <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Rodrigues, D., Monteiro, L., & Melo, M. (2013). Paradigmas quantitativo e qualitativo no cotidiano da investigação. *Interfaces Científicas – Humanas e Sociais*, 2(1), 9-16.
- Roman, G., Samar, V., Ossip, D., McKee, M., Barnett, S., & Yousefi-Nooraie, R. (2022). The Occupational Health and Safety of Sign Language Interpreters Working Remotely During the Covid-19 Pandemic. *Preventing Chronic Disease*, 19, 210462. <http://dx.doi.org/10.5888/pcd19.210462>
- Santos, L., Lima, J., Garcia, F., Monteiro, F., Silva, N., Silva, J., Santos, R., Afonso, C., & Piedade, J. (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação*. Instituto Universitário Militar.
- Santos, R. (2020). *O triângulo do bem-estar social no trabalho: Experiência de trabalho, gestão de recursos humanos e bem-estar global do empregado* [Tese de doutoramento]. Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
- Sequeira, J. (2019). *Riscos Psicossociais – estudo de caso no setor da construção* [Dissertação de mestrado]. ISEC Lisboa.
- Serrão, C., Barbosa, S., Alves, S., Branco, S., & Oliveira, A. (2022). Burnout entre Intérpretes de LGP após a terceira onda Pandémica de COVID-19. In S. Barbosa (Ed.), *Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa* [Congresso]. 4.º Congresso dos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, Porto, Portugal.
- Sgobbi, T., & Zanquim, S. (2020). Soft Skills: Habilidades e competências profissionais requisitadas pelo mercado empreendedor. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/kalins-pdf/singles/soft-skills.pdf>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire-Portugal e Países Africanos de língua oficial portuguesa*. Análise Exacta - Consultadoria, Formação e Edição de livros.
- Silva, L., & Ramos, V. (2015). A Ética: Uma Caixa de Pandora. In S. Barbosa (Coord.), *SER Intérprete de Língua Gestual Portuguesa* (pp. 39-65). Mosaico de Palavras Editora.
- Silva, M. (2016). *CODAS Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais Brasileira: percurso para o profissionalismo* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Slovic P. (2016). Understanding perceived risk: 1978–2015. *Environment*, 58(1), 25-29. <https://doi.org/10.1080/00139157.2016.1112169>

- Sousa, C., & Benevides, M. (2018). A Gestão de Pessoas como uma Estratégia Competitiva: Os Desafios das Organizações Contemporâneas. In *Crise e Mundo do Trabalho no Brasil – desafios da classe trabalhadora* (Seminário). VI Seminário CETROS, Campus do Itaperi, Brasil.
- Sousa, S. (2015). *Representações Sociais do Trabalho do Intérprete de Língua Gestual Portuguesa em Contexto Educativo: Estudo de Caso com professores e Intérpretes* [Tese de doutoramento]. Universidade Fernando Pessoa.
- Souto, A., Pereira, A., Brito, E., Sancho, L., & Jardim, J. (2018). Psychosocial Risk Factors And Distress In Higher Education Teachers. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.11.14>
- Sunda, H. (2020). Riscos Psicossociais como Fator de Acidente de Trabalho. *Risco Zero – Revista de Saúde Ocupacional de Angola*, 17, 26-31. www.riscozero.info/revistas/rz17/3/#zoom=z
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(3), 663-687. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395112337>
- Tabanelli, M., Depolo, M., Cooke, R., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., & Violante, F. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(1), 1-12. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0312-6>
- Taylor, J. (2020). Psychosocial risk factors: what are they and why are they important? *Linkedin*. <https://www.linkedin.com/pulse/psychosocial-risk-factors-what-why-important-kevin-taylor-phd>
- Ulhôa, A., Capela, C., Ribeiro, E., & Mota, M. (2021). Imagens que contam histórias: o Photovoice e a Foto-elicitação na investigação qualitativa. In P. Sá, A. Costa, & A. Moreira (Coord.), *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação – recolha de dados* (pp. 53-72). Universidade de Aveiro.
- UNESCO. (2021). *DRAFT RECOMMENDATION ON OPEN SCIENCE*. <https://en.unesco.org/science-sustainable-future/open-science/recommendation>
- University of Toronto (s.d.). *Science isn't finished until it's communicated*. <https://enews.sgs.utoronto.ca/article/science-isnt-finished-until-its-communicated/>
- Warnicke, C., & Granberg, S. (2022). Interpreter-mediated interactions between people using a signed respective spoken language across distances in real time: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 22, 387. 022) <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07776-y>
- Watoniah, E. (2022). *Chapter II Theoretical Review - Perception*. <http://repository.uinbanten.ac.id/8010/4/CHAPTER%20II.pdf>

Legislação Consultada

- Decreto-Lei n.º 54/2018 da Presidência do Conselho de Ministros (2018). *Diário da República: 1.ª Série, n.º 129*. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/54-2018-115652961>
- Lei n.º 75-B/2020 da Assembleia da República (2020). *Diário da República: 1.ª Série, 1.º Suplemento, n.º 253*. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/75-b-2020-152639825>
- Lei n.º 112/2017 da Assembleia da República (2017). *Diário da República: 1.ª Série, n.º 249*. <https://files.dre.pt/1s/2017/12/24900/0672606729.pdf>
- Lei Constitucional n.º 1/97 da Assembleia da República. (1997). *Diário da República: 1.ª Série-A, n.º 218*. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei-constitucional/1-1997-653562>
- Lei Constitucional n.º 1/2005 da Assembleia da República. (2005). *Diário da República: 1.ª Série-A, n.º 155*. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei-constitucional/1-2005-243729>
- Lei n.º 89/99 da Assembleia da República. (1999). *Diário da República: 1.ª Série-A, n.º 154*. <https://dre.tretas.org/dre/103850/lei-89-99-de-5-de-julho>
- Resolução n.º 328/2021 da Assembleia da República (2021). *Diário da República: 1.ª Série, n.º 243*. <https://dre.tretas.org/dre/4738906/resolucao-da-assembleia-da-republica-328-2021-de-17-de-dezembro>

ANEXOS

Anexo I - COPSQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

VERSÃO PORTUGUESA DO QUESTIONÁRIO PSICOSSOCIAL DE COPENHAGA III (COPSQ III – versão média)

(Cotrim, Teresa P.; Bem-Haja, Pedro; Pereira, Anabela; Fernandes, Cláudia; Azevedo, Rui; Antunes, Samuel; S. Pinto, Joaquim; Kanazawa, Flávio; Souto, Isabel; Brito, Elisabeth; Silva, Carlos F. (2022). "The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers". International Journal of Environmental Research and Public Health, 19, 3:1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>)

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Com que frequência fica com trabalho atrasado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Precisa de trabalhar muito rapidamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. O seu trabalho requer que memorize muitas informações?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Tem um elevado grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
16. Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Pode decidir quando faz as suas pausas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nada	Um pouco	Moderada- mente	Muito	Extremam- ente
23. O seu trabalho tem algum significado para si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Sente que o seu trabalho é importante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Sente orgulho em pertencer a esta organização / empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
29. No seu local de trabalho é informado/a com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
30. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão de topo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. A gestão de topo do seu local de trabalho respeita-o/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. O seu trabalho tem objectivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Sabe exatamente o que é esperado de si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Faz coisas no seu trabalho com que uns concordam mas outros não?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
40. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento / formação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Faz um bom planeamento do trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. É eficaz a resolver conflitos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Dá prioridade à satisfação no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

As questões que se seguem referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
44. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
46. Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu próprio desempenho laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nada	Um pouco	Moderada- mente	Muito	Extrema- mente
53. Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída...) seja mudado contra sua vontade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remuneração variável...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

58. Está satisfeito (a) com a qualidade do trabalho realizado?

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
59. Os trabalhadores confiam uns nos outros de um modo geral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Os trabalhadores ocultam informação à gestão de topo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. A gestão de topo confia nos seus trabalhadores para fazerem o seu trabalho bem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Os trabalhadores confiam na informação que lhes é transmitida pela gestão de topo ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Os trabalhadores podem expressar as suas opiniões à gestão de topo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. O trabalho é distribuído de forma justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. As sugestões dos trabalhadores são tratadas de forma séria pela gestão de topo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

As próximas cinco questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada/ familiar:

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
69. Sente que o seu trabalho lhe exige tanta energia, que acaba por afetar a sua vida privada / familiar negativamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada / familiar negativamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito(a) está com...

	Nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
72. As suas perspectivas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. O seu trabalho de uma forma global?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. A forma como as suas capacidades e competências são usadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Fraca
75. Em geral, sente que a sua saúde é:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
76. Sou sempre capaz de resolver problemas se tentar o suficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Com que frequência durante as últimas 4 semanas ...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
78. Sentiu dificuldade em adormecer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Tem-se sentido fisicamente exausto/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Tem-se sentido irritado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Tem-se sentido ansioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Tem-se sentido triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo II – CBI (Copenhagen Burnout Inventory)

Copenhagen Burnout Inventory – CBI

(Kristensen et al., 2005; traduzido e adaptado para a população portuguesa por Fonte, 2011)

A cada uma das frases deve responder consoante a frequência com que tem esse sentimento, assinalando a opção respetiva. Não há respostas certas ou erradas. A resposta correta é aquela que exprime com veracidade a sua própria experiência.

CBI relacionado com os alunos surdos	Muito	Bastante	Assim-Assim	Pouco	Muito Pouco
1. Acha difícil trabalhar com alunos surdos?					
2. Acha frustrante trabalhar com alunos surdos?					
3. Trabalhar com alunos surdos deixa-o/a sem energia?					
4. Sente que dá mais do que recebe quando trabalha com alunos surdos?					
	Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca/quase nunca
5. Está cansado/a de trabalhar com alunos surdos?					
6. Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar com alunos surdos?					

Obrigado pela sua colaboração!

APÊNDICES

Apêndice I – Questionário Sociodemográfico

Dados Sociodemográficos

Exerce atualmente funções de intérprete de LGP em contexto educativo

Sim

Não

Para aqueles que responderem “Não” o questionário termina aqui com a informação: Obrigado pela sua participação.

I. Dados Pessoais

Género

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Idade

Entre os 20 e os 25 anos

Entre os 26 e os 30 anos

Entre os 31 e os 35 anos

Entre os 36 e os 40 anos

Entre os 41 e os 45 anos

Entre os 46 e os 50 anos

Entre os 51 e os 55 anos

Mais de 55 anos

Habilitações Literárias

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Outra _____

Ano que finalizou a licenciatura

Distrito de Residência

Aveiro

Beja

Braga

Bragança

Castelo Branco

Coimbra

Évora

Faro

Guarda

Leiria

Lisboa

Portalegre

Porto

Santarém

Setúbal

Viana do Castelo

Vila Real

Viseu

Região Autónoma dos Açores

Região Autónoma da Madeira

II. Dados Profissionais**Distrito onde trabalha**

Aveiro

Beja

Braga

Bragança

Castelo Branco

Coimbra

Évora

Faro

Guarda

Leiria

Lisboa

Portalegre

Porto

Santarém

Setúbal

Viana do Castelo

Vila Real

Viseu

Região Autónoma dos Açores

Região Autónoma da Madeira

Tempo total de serviço como intérprete de LGP em contexto educativo

_____anos

Atualmente, exerce funções de intérprete de LGP numa:

Escola de Referência para a Educação Bilingue

Escola com Oferta de Educação Bilingue

Nível de ensino que interpreta aulas

1.º ciclo do Ensino Básico

2.º ciclo do Ensino Básico

3.º ciclo do Ensino Básico

Ensino Secundário

Turma(s) que interpreta aulas

Com alunos surdos e ouvintes

Só com alunos surdos

Horas de interpretação diretas por semana

_____horas

_____tempos escolares

Apêndice II – Consentimento Informado

Consentimento Informado

Informação ao participante

1. Quem está a realizar o estudo?

O presente estudo realiza-se no âmbito do projeto de Doutoramento em Educação na Universidade de Aveiro (UA) de Ana Oliveira, e conta com a supervisão dos professores doutores: Professora Doutora Anabela Pereira (UA; CIDTFF), Professora Doutora Susana Barbosa (Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto) e Professora Doutora Susana Ambrósio (UA; CIDTFF).

2. Quais os objetivos do estudo?

Identificar quais são os fatores psicossociais de risco no desempenho de funções do intérprete de língua gestual portuguesa.

3. A quem se dirige o estudo?

Este estudo destina-se a intérpretes de língua gestual portuguesa a exercer funções em contexto educativo.

4. Em que consiste o estudo?

Será solicitado que responda a um questionário com o qual se pretende:

- a) Identificar os fatores psicossociais de risco na profissão;
- b) Apresentar propostas orientadoras para uma adequada atuação dos técnicos em contexto educativo.

Os dados serão recolhidos através da plataforma Forms.UA, um servidor seguro da Universidade de Aveiro.

A resposta ao questionário demorará cerca de 20 minutos.

5. Quais as condições de participação?

A sua participação neste estudo é totalmente voluntária e confidencial. Se concordarem participar, poderá desistir a qualquer momento do estudo ou retirar o seu

consentimento para o tratamento dos dados, sem qualquer prejuízo, sendo-lhe assegurada a possibilidade de acesso, retificação, oposição e apagamento dos dados, devendo, para esse efeito, contactar a responsável pela investigação através do endereço eletrónico anacoliveira17@ua.pt.

6. Quais os potenciais riscos e benefícios associados à minha participação?

O estudo não comporta risco para os participantes e a sua participação contribuirá para o avanço do conhecimento científico em Educação.

7. Quem é o responsável pelo tratamento da informação e como serão tratados os dados?

A informação fornecida, ou quaisquer dados recolhidos ao longo deste estudo, é totalmente confidencial e será utilizada unicamente para fins académicos e de investigação científica. A responsável pelo tratamento dos dados é a Doutoranda Ana Oliveira.

Os dados pessoais recolhidos serão eliminados de acordo com as regras e procedimentos institucionais, tendo como data prevista de eliminação outubro de 2022. O presente inquérito não recolhe dados pessoais que o identifiquem diretamente, no entanto, em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), solicitamos o seu consentimento informado permitindo assim o tratamento de dados, tendo em vista o cumprimento dos objetivos a que nos propomos nos termos aqui apresentados. O projeto dá cumprimento ao estipulado no RGPD tendo dele sido dado conhecimento ao Encarregado de Proteção de Dados da Universidade de Aveiro. Segue também as recomendações da Declaração de Helsínquia para a investigação científica.

8. Como obter mais informações?

Para qualquer esclarecimento adicional ou para conhecer os resultados da investigação, poderá contactar a responsável do estudo, através do seguinte contacto: anacoliveira17@ua.pt.

Declaração de Consentimento Informado

Ao selecionar SIM, declaro que compreendi este texto, tomando conhecimento dos objetivos do estudo bem como dos procedimentos associados à minha participação no mesmo. Confirmando, também, que me foi garantido o direito de desistir da minha participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo para mim, e que todos os dados recolhidos serão confidenciais, dando cumprimento ao estipulado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e na Declaração de Helsínquia para a investigação científica, garantindo a segurança e confidencialidade de todos os dados facultados pelos participantes, em todas as fases do processo.

Sim, aceito participar no estudo (avança para o questionário sociodemográfico) Não
aceito participar no estudo (termina participação)