

MENTORING:
A SOLUÇÃO PRÁTICA PARA O SUCESSO
DOS FUTUROS PROFISSIONAIS DE TRADUÇÃO

Ana Sofia Saldanha

Universidade Autónoma de Lisboa
Universidade de Vigo
Anasaldanha1983@gmail.com

[Recibido 15/04/20; aceptado 06/07/20]

Resumo

O presente artigo é redigido com o objetivo de tentar demonstrar, com base em dados empíricos, que o *Mentoring* é uma ferramenta eficaz para orientar e ajudar os futuros profissionais da tradução relativamente à sua entrada no mercado real da tradução profissional.

Os dados recolhidos dizem respeito a programas de *Mentoring* da APTRAD (Associação Portuguesa de Profissionais de Tradução e Interpretação), realizados entre os anos de 2015 e de 2020 e ainda às colocações no Ensino Superior Público em Portugal em Licenciaturas em Tradução.

Pretende-se, com os dados recolhidos e com as conclusões tiradas, explicar, tanto quanto possível, porque é que o *Mentoring* é necessário nas Universidades, nomeadamente nos cursos de Tradução, para chamar a atenção dos alunos, e futuros profissionais de tradução, para o mundo profissional da tradução.

Abstract

The following article was written in order to try to demonstrate, as much as possible and based in empirical data, that *Mentoring* is an effective tool to provide orientation and help to the future-to-be translators regarding their first leap of faith into the real translation market.

The gathered data refer to APTRAD's (Portuguese Association of Professional Translators and Interpreters) *Mentoring* Programmes undertaken between the year 2015 and the year 2020, and also to the placements in the Public Higher Education in Portugal in BA's in Translation.

With these data in mind, and with the conclusions arising from the same, the aim is to explain, as much as possible, why *Mentoring* is necessary, and would be useful, in Universities, namely in Translation courses, in order to call the attention of the students, and future-to-be professionals, to the professional translation world.

1. Atualidade da Tradução Profissional

A globalização é um fenômeno que desde há mais de 10 anos tem vindo a atingir várias áreas de conhecimento e de investigação por todo o mundo e de uma forma transversal, e, neste âmbito, a área dos Estudos de Tradução/Tradução, e a própria tradução profissional, não foram exceção a esta globalização e mudança.

O mundo está em constante mudança e movimento, a nível profissional, académico e pessoal, e os tradutores veem-se a braços com desafios diários, cada vez mais exigentes e difíceis, que dizem respeito a fenômenos que muitas vezes lhes são alheios, e vejamos apenas alguns:

- a) **Preços (ou rates)** – nesta questão todos os tradutores são unânimes. Os preços têm vindo a baixar constantemente ao longo dos anos devido à pressão do mercado e à pressão dos clientes. As exigências são cada vez maiores, independentemente do par de línguas, e a qualidade dos trabalhos tem vindo a decrescer por conta do mercado feroz e inescrupuloso.
- b) **Prazos** – quanto a este tópico as agências de tradução, que normalmente subcontratam tradutores freelance, têm sido implacáveis. Os prazos negociados são cada vez mais curtos implicando, muitas vezes, excesso de horas de trabalho por parte do tradutor, e falta de profissionalismo e orientação profissional por parte dos Gestores de Projetos que gerem os tradutores e os trabalhos.
- c) **Negociação** – Esta é uma questão difícil de dirimir uma vez que as agências de tradução adotaram a filosofia “prazo curto, mas qualidade igual”. Os clientes têm demonstrado estar cada vez mais fechados para a negociação de preços, de prazos ou de outros pormenores que têm que ver com a profissão. As próprias agências são pressionadas a entregar trabalhos de 100 000 palavras, por exemplo, em 3 dias úteis, o que se torna uma tarefa hercúlea e que é humanamente impossível ser realizada com qualidade.
- d) **Personal Branding** – O *personal branding*, ou *marketing* pessoal, é um outro tópico a ter em conta. As redes sociais como, por exemplo, o *Facebook*, ou mesmo o *LinkedIn*, são um meio de comunicação e de publicidade fortíssimo, e os tradutores têm de acompanhar e estar informados em tempo real. Atualmente, a informação é o bem mais precioso de um tradutor profissional.
- e) **Gestão de Tempo** – A gestão de tempo de um tradutor é feita diariamente e tendo por base todos os trabalhos e prazos que é necessário respeitar. O tradutor, muitas vezes, é obrigado

a trabalhar horas extra para poder respeitar todos os prazos exigidos pelos clientes.

f) **Equilíbrio entre vida profissional e pessoal** – É um equilíbrio difícil e complicado e que depende de cada tradutor e das exigências de cada cliente.

g) **Continuing Professional Development** – Também conhecido como CPD, o Desenvolvimento Profissional Contínuo é algo que um tradutor profissional não pode, nem deve descuidar. Apesar de o tradutor profissional ser um profissional que vive, maioritariamente, num mundo virtual, tem de se mostrar ao mundo e procurar melhorar as suas aptidões.

Cursos de formação contínua, cursos de especialização, cursos de verão, *workshops*, *webinars*, *TEDtalks*, conferências, nacionais e internacionais, etc. são apenas algumas das ferramentas que estão à disposição dos profissionais da tradução para os ajudar a desenvolver as suas aptidões profissionais.

Todos os desafios enumerados acima são necessários e indispensáveis à vida de um tradutor profissional, a trabalhar em qualquer par de línguas e em qualquer parte do mundo.

Muitos deles como, por exemplo, gestão de tempo ou equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, são desenvolvidos e melhorados com a experiência e com os anos de trabalho e de exigência. O convívio, mesmo que virtual, com clientes, gestores de projetos, *vendor managers*, entre outros, fazem com que o tradutor profissional aprenda, se desenvolva e construa uma carreira profissional com bases sólidas.

No entanto, há outros desafios que poderiam ter sido abordados durante as Licenciaturas e Mestrados em Tradução e que, por falta de conhecimentos práticos dos professores, não o foram.

2. A Tradução em Portugal

Vejamos o caso de Portugal. As universidades onde existem cursos de tradução, na sua grande maioria, não conseguiram, e atualmente também não o conseguem, acompanhar, tal como fazem os tradutores profissionais, as mudanças e desafios operados no mundo profissional e «real» da tradução. A maioria das instituições de ensino superior, público principalmente, em Portugal, continua a manter-se à margem do mundo real da tradução e do que nele se passa.

Esta «marginalidade» das instituições de ensino superior público veio expor problemas graves aos alunos que terminam as licenciaturas, e até mestrados, em Tradução: a falta de orientação profissional e de carreira.

Este afastamento entre a Academia e o mundo real poderá dever-se a vários fatores: a falta de experiência em contexto de tradução profissional, a quantidade de burocracia a que os professores estão sujeitos, a centralização apenas na sua área de estudo, a pressão para o desenvolvimento científico, sob

a forma de artigos científicos de grande impacto, e outros tipos de atividades em que os professores universitários estão envolvidos.

Assim, de acordo com Kelly (2008, p.100):

(...) [F]ull-time university lecturers are expected to carry out a large number of other tasks which are not directly linked to teaching as such. Most university systems expect full-time lecturers to be quite heavily involved in research (...).

No entanto, e apesar destas tarefas e obrigações acadêmicas indicadas por Kelly (2008), a formação de tradutores deve passar por experiência de tradução profissional.

São vários os autores que defendem este facto veementemente nas suas obras e estudos académicos, vejamos-se a seguir dois casos. De acordo com o que advoga Gouadec em *Translation as a Profession* (2003, p.13):

Another simple answer to a simple question: teachers on a translator-training programme should spend one month in all three of the following situations:

- Working in a translation firm (either as a translator or a reviser or a terminologist)
- Working in an in-house translation service (same as above)
- Being a free-lance professional (same as above).

That should be enough for a start. And that should clearly determine on their teaching approaches.

E conforme defende também Kiraly (1995, p.3):

It cannot be expected that language instructors without professional translation expertise will have a professional translator self-concept themselves or that they will be able to help their translation students develop one.

Conforme se pode denotar nos excertos indicados acima, os professores de tradução devem ter experiência profissional de modo a poderem ensinar, adequadamente, os seus alunos.

A maioria destes mesmos alunos termina o seu grau académico em tradução sem saber, por exemplo, coisas tão básicas como: criar um Currículo Vitae para ser enviado para uma agência de tradução; sem saber qual o estado do mercado atual da tradução; sem saber onde e como procurar clientes; sem saber responder ou interpretar um email de um cliente ou de uma agência de tradução para recrutamento.

Todas estas questões são gravíssimas, do ponto de vista profissional, e demonstram, de uma forma muito explícita, que o ensino superior público

em Portugal onde se ensina tradução não está capacitado, com profissionais de tradução, para preparar os alunos para o mundo real da tradução.

E tudo isto é ainda mais estranho devido ao facto de os cursos de tradução em Portugal terem uma vasta procura aquando das candidaturas ao Ensino Superior Público, normalmente no mês de setembro de cada ano.

Vejamos abaixo dados recolhidos das listas de alunos colocados no Ensino Superior Público em cursos de Tradução no ano de 2019 publicadas pela Direção-Geral do Ensino Superior:

Tabela 1: Dados da Direção-Geral do Ensino Superior relativos a Colocações de alunos no Ensino Superior Público em Portugal em 2019.

NOME DA INSTITUIÇÃO	CURSO	GRAU ACADÉMICO	VAGAS INICIAIS	COLOCADOS	NOTA DO ÚLTIMO COLOCADO
Universidade de Aveiro	Tradução	Licenciatura	35	35	136,8
Universidade Nova de Lisboa - Faculdade de Ciências Sociais e Humanas	Tradução	Licenciatura	60	62	151,0
Universidade de Lisboa - Faculdade de Letras	Tradução	Licenciatura	58	58	137,3
Instituto Politécnico de Leiria - Escola Superior de Educação e Ciências Sociais	Tradução e Interpretação: Português/Chinês - Chinês/Português	Licenciatura	25	27	138,3
Instituto Politécnico do Porto - Escola Superior de Educação	Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa	Licenciatura	21	21	131,5
Instituto Politécnico do Porto - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto	Assessoria e Tradução	Licenciatura	50	51	148,4
Instituto Politécnico do Porto - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto	Assessoria e Tradução (regime pós-laboral)	Licenciatura	26	27	138,0
Média das Colocações					14 valores

De acordo com os dados recolhidos na tabela supracitada podem tirar-se duas conclusões importantes:

1ª Se se proceder à análise das vagas iniciais do concurso em comparação com o número de colocados, poder-se-á concluir que o interesse nos cursos de tradução é crescente, sendo que há mais colocados do que vagas disponíveis;

2ª A média arredondada das notas dos últimos colocados nos respetivos cursos e universidades é de 140 pontos, ou seja, 14 valores. É uma média alta que acaba por demonstrar, tal como as candidaturas indicadas na 1ª conclusão, que além do interesse dos alunos, existem também boas qualificações e médias de entrada nos cursos.

Os dados acima indicados são importantes e devem ser tidos em conta uma vez que demonstram o interesse atual, existente e crescente na área da tradução dentro do Ensino Superior Público em Portugal.

A questão que se coloca neste momento é a seguinte: Se os cursos têm procura e as médias de colocação dos alunos são altas, porque é que o ensino da tradução em Portugal continua desfasado da realidade e como é que este desfasamento pode ser colmatado?

3. Mentoring

Com o passar dos anos, e principalmente nas últimas três décadas, muitos teóricos, investigadores e mesmo mentores profissionais e experientes tentaram definir a disciplina do *Mentoring*. Cada um deles tentou criar a definição perfeita e diferente da anterior. Todas as definições desenvolvidas e teorizadas até aos dias de hoje têm em comum algumas palavras como, por exemplo: «relação», «ajuda», «orientação», «apoio», «desenvolvimento», «objetivo», «conhecimento», «experiência», entre outras. Todas estas palavras são apenas alguns exemplos que fazem parte da definição da disciplina de *Mentoring*.

Algumas das definições de *Mentoring* desenvolvidas por diferentes especialistas, apenas para análise e referência, podem ser encontradas infra:

De acordo com Lewis & Carter (2012, p.7):

(Mentoring is) a process where one person offers help, guidance, advice and support to facilitate the learning or development of another person.

Além disso, e de acordo com Starr (2014, p.xi):

Mentoring is a distinct relationship where one person (the mentor) supports the learning, development and progress of another person (the mentee).

Thompson (2019, p.6) afirma igualmente que:

(...) mentoring is depicted as a relationship wherein the development of the mentee is the key focus and the mentors are the altruistic providers of expert guidance and support who freely give their time and share their knowledge.

Em terceiro lugar, Kay & Hinds (2015, p.20) defendem que:

Mentoring is a relationship between two parties, (...) in which one party (the mentor) guides the other (the mentee) through a period of change and towards and agreed objective or assists them to become acquainted with a new situation.

Ainda de acordo com Owen (2011, p.10):

Mentoring (...) is a sophisticated relationship between two people whereby experience and wisdom is used to enable a person to reflect, question and construct actions while being able to tap on doors that would be otherwise closed.

E, por fim, na opinião de Lawrence & Hunter (2014, p.7):

Mentoring is a method of learning and development whereby the mentor uses his or her knowledge, expertise, and experience to assist the mentee in developing critical thinking skills and personal and professional growth.

Todas estas definições são apenas algumas das já existentes e constantemente estudadas, sendo que poderíamos citar igualmente Kram (2008), Clutterbuck (2014), Allen e Eby (2010), entre muitos outros teóricos que teorizam sobre a disciplina de *Mentoring*.

As definições supra indicadas são sempre o primeiro tópico de análise aquando da consulta de qualquer Índice de livros que tenham por base o tema *Mentoring*. “O que é o *Mentoring*?” é a questão de partida para qualquer pessoa que estude e explore esta disciplina específica.

O *Mentoring*, como relação que é, envolve duas personagens muito importantes: o Mentor e o Mentorado. O Mentor, alguém tendencialmente com mais experiência, mais conhecimento, e com vontade de ajudar e partilhar os conhecimentos acumulados ao longo de anos de experiência em determinada área; e o Mentorado, a pessoa que está disposta a aprender com a experiência, com o sucesso e com o fracasso do Mentor e, principalmente, com o crescimento pessoal e com o caminho que este mesmo Mentor percorreu até chegar a um determinado patamar de sucesso profissional.

A ligação entre o Mentor e o Mentorado é uma das características essenciais (se não a mais importante) quando é necessário atingir melhores resultados profissionais. Se esta ligação não acontecer de forma clara e

conectada, os resultados serão, na maioria dos casos, negativos e poderá acontecer que a relação acabe mais cedo do que o previsto.

A disciplina do *Mentoring* deverá ser considerada como uma disciplina a ter em conta na formação académica de futuros tradutores profissionais de modo a que estes consigam encetar o seu próprio caminho, o caminho que tanto almejam.

Para tal, será necessário analisar como o *Mentoring* poderá ser utilizado no âmbito do ensino da Tradução.

4. *Mentoring* para Tradutores

Tendo em conta as definições de *Mentoring* suprarreferidas e ainda todos os fatores enumerados nos pontos anteriores, nomeadamente no ponto 2, e ainda os dados de colocações no Ensino Superior Público em Portugal, poder-se-á concluir que existe um interesse na área da Tradução, em estudar Tradução e em formar tradutores profissionais.

No entanto, e apesar do interesse dos alunos e das médias de colocação (cf. Tabela 1), o ensino da tradução em Portugal continua muito afastado da realidade de um tradutor profissional e continua a utilizar métodos de ensino que não acompanham, de uma forma generalizada e ampla, a profissão do tradutor *freelance*.

As falhas que existem no ensino superior público em Portugal no que concerne a área da tradução e, nomeadamente o ensino da tradução, poderiam ser colmatadas de duas formas:

1. – Colocando tradutores profissionais credenciados, com pelo menos 5 anos de experiência, a dar aulas de Tradução Técnica, Jurídica, Económica, Médica, *Marketing*, entre outras. Estes profissionais, em contacto constante com o mercado, com clientes, agências de tradução, etc. têm os conhecimentos e a experiência adequados para orientar os alunos e futuros tradutores. Estes profissionais, que trabalham diariamente com clientes de todo o mundo e com diferentes abordagens da profissão conseguiriam responder a todas as dúvidas que os futuros tradutores tivessem quanto a qualquer questão profissional, fosse preços, prazos, clientes, negociação, procura ativa de clientes, criação de um currículo adequado, etc. Estas dúvidas são, de uma forma geral, as dúvidas que qualquer aluno de tradução tem quando está prestes a terminar os seus estudos e, com a ajuda de um Mentor, estas dúvidas poderiam ser respondidas no início do ciclo de estudos, orientando, de forma profícua, o futuro tradutor para o caminho mais correto a tomar.
2. Desenvolvendo e criando programas de *Mentoring* para futuros tradutores adequados a cada instituição de ensino superior. Estes programas teriam início no 1º ano do Ciclo de Estudos, Licenciatura ou Mestrado, e fariam o acompanhamento dos alunos, até ao último ano do curso de modo a que os mesmos

pudessem ter contacto com profissionais de tradução no mercado, que pudessem entender como funcionam os projetos de tradução, os preços, a negociação com os clientes, etc.

Os alunos poderiam tirar dúvidas quanto ao seu futuro profissional e às escolhas que devem, ou não, fazer e esta poderia ser uma forma de iniciarem o *networking* de que necessitam para começar.

O *Mentoring*, a nível mundial, e principalmente nos Estados Unidos da América, é uma disciplina com provas dadas. São muitos os teóricos que desenvolvem a sua carreira à volta do *Mentoring* e da disciplina do *Mentoring* e, daí, muitos deles, criaram as suas próprias definições de *Mentoring*.

Kram (2007), Allen e Eby (2010), Clutterbuck (2004) e Clutterbuck et al. (2017) são alguns dos mais proeminentes estudiosos de *Mentoring* reconhecidos a nível mundial pelos seus pares. Em toda a literatura relativa ao fenómeno de *Mentoring* se concluiu, e continua a concluir-se, que o *Mentoring* é uma ferramenta altamente eficaz para o desenvolvimento de carreira, para o desenvolvimento profissional e ainda para a colocação no mercado de trabalho de profissionais de todas as áreas. A tradução não é exceção.

O *Mentoring* consegue, quando bem realizado, de forma eficaz e eficiente, colocar tradutores no mercado profissional da tradução. E um exemplo desta eficácia e eficiência são os excelentes resultados obtidos através dos programas de *Mentoring* da APTRAD (Associação de Profissionais de Tradução e Interpretação).

Estes programas da APTRAD, que viram a luz do dia em 2015, e que foram remodelados e reorientados em 2019, demonstram ser uma ferramenta poderosa que consegue, de uma certa forma, mudar as mentes tão desorientadas e sem esperança dos alunos de tradução acabados de sair das universidades.

Com a ajuda dos Mentores, todos eles pessoas com experiência alargada, com formação dentro dos seus países e fora, com conhecimentos muito amplos do mundo da tradução e do seu funcionamento e complexidade, os Mentorados atingem excelentes resultados e a tão almejada orientação profissional que sempre desejaram e nunca tiveram no decurso das suas formações académicas.

Tabela 2: Dados relativos a resultados de 7 Programas de Mentoring da APTRAD realizados entre o ano de 2015 e o ano de 2019.

Dados dos Mentorados **antes** da realização do programa de Mentoring:

Nome do Mentorado	Formação Acadêmica	Área Profissional	Conhecimentos prévios do Mundo Profissional da Tradução?
MJ	Direito	Advocacia	Não
LR	Línguas e Literaturas Modernas	Secretariado	Não
RM	Línguas e Literaturas Modernas	Call Center	Não
SG	Línguas e Literaturas Modernas	Secretariado	Não
MC	Psicologia	Banca	Não
JS	Serviço Social	Serviço Social	Não
FS	Línguas e Literaturas Modernas	Ensino	Não

Tabela 3: Dados relativos a resultados de 7 Programas de Mentoring da APTRAD realizados entre o ano de 2015 e o ano de 2019.

Resultados dos Mentorados **após** a realização do programa de *Mentoring*:

Nome do Mentorado	Formação Acadêmica	Duração do Programa de Mentoring:	Trabalha atualmente como tradutor(a)?
MJ	Direito	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	SIM – TEMPO INTEIRO
LR	Línguas e Literaturas Modernas	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	SIM – TEMPO INTEIRO
RM	Línguas e Literaturas Modernas	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	NÃO
SG	Línguas e Literaturas Modernas	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	SIM – TEMPO INTEIRO
MC	Psicologia	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	SIM – TEMPO INTEIRO
JS	Serviço Social	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	NÃO
FS	Línguas e Literaturas Modernas	3 meses (1 sessão por semana) + contacto permanente	SIM – TEMPO PARCIAL

De acordo com os dados recolhidos dos 7 (sete) programas de *Mentoring* realizados e indicados em epígrafe poder-se-ão retirar várias conclusões:

- **Seis** dos Mentorados são do sexo feminino, sendo que apenas 1 mentorado é do sexo masculino, nomeadamente “JS”, denotando uma maior ênfase feminina no *Mentoring*;
- As idades dos Mentorados variam entre os 50 e os 22 anos;
- **5 dos 7** Mentorados acabou por deixar o emprego “formal” que tinha aquando da realização do programa de *Mentoring*;
- Apesar de o programa de *Mentoring* ter apenas a curta duração de 3 meses, sendo que havia contacto permanente com o(a) Mentor(a), os resultados e as mudanças operadas, a nível pessoal e profissional, nos Mentorados foram tais que **5 dos 7** dos participantes são, atualmente, tradutores profissionais (*freelance*)

a tempo inteiro e já com os seus próprios clientes. Mais curioso e incrível ainda é que muitos dos Mentorados começaram a ter os seus próprios clientes e os seus próprios projetos antes ainda de o programa de *Mentoring* terminar oficialmente;

- **3 dos 7** dos participantes advinham de áreas distintas da tradução, nomeadamente Direito, Serviço Social e Psicologia, no entanto, tinham procurado formação em tradução e tinham realizado uma Pós-graduação nesta área.
- **Dois** dos participantes não trabalham a tempo inteiro, ou seja, “RM” e “JS” em tradução por escolha própria e por ainda estarem a analisar o mercado.
- Apesar de **4 dos 7** dos participantes, “LR”, “RM”, “SG” e “FS”, terem um *background* em Línguas e Literaturas Modernas, nunca tinham conseguido trabalhar em tradução tendo-se dedicado a outras profissões conforme indicado na coluna “Área Profissional”.

Os dados dos 7 programas de *Mentoring* em análise supra são, de facto, uma amostra muito pequena, sendo que será necessário haver espaço para estudos mais aprofundados da eficiência e do impacto do *Mentoring* na vida de alguém que quer começar uma carreira como tradutor profissional.

Apesar de tudo, e tendo em conta os dados recolhidos, e o “antes” e “depois” de cada mentorado, poder-se-á perceber que os programas de *Mentoring* foram bastante eficazes a operar mudanças nos futuros tradutores, em termos pessoais e profissionais.

5. Conclusão

Tendo em conta os dados das colocações em cursos de Tradução do Ensino Superior Público Português, e tendo em conta os dados recolhidos nas tabelas 2 e 3 quanto aos 7 programas de *Mentoring* da APTRAD e respetivos resultados, poder-se-ão advogar vários benefícios de um programa de *Mentoring* para tradutores.

Como indicado acima, o interesse na área da Tradução é crescente e as expectativas dos alunos que são colocados num curso de Tradução são elevadas. Na maioria dos casos, tendo em conta testemunhos ouvidos de ex-alunos, apesar deste interesse ser animador e com grande potencial, as universidades em Portugal com cursos de Tradução não conseguem responder de forma adequada às expectativas dos alunos, e a maioria não os consegue colocar no mercado de trabalho real, sendo que em alguns casos, desaconselha inclusivamente os alunos a procurarem um lugar no mundo da tradução.

Poder-se-á dizer que a culpa poderia ser atribuída à falta de experiência profissional dos professores universitários a lecionar cursos de tradução, mas como foi indicado anteriormente, os professores são obrigados

a realizar outras tarefas e a despende muito do seu tempo, que poderia ser empregue no ensino adequado da tradução e na análise do mercado e das exigências atuais, em investigação científica e na redação de artigos que, por norma, se centram nas suas áreas de interesse pessoal. Apesar desta pressão institucional, não se pode deixar de afirmar que muitos dos professores universitários de Tradução em Portugal não têm experiência profissional em tradução, não conhecem o mercado da tradução e acabam por aconselhar erradamente os alunos quanto a perspetivas e escolhas futuras.

Uma forma de combater este fosso que existe entre a Academia, pressionada e desinteressada, e o mundo real da tradução, em constante mudança e muito exigente, seria a criação de programas de *Mentoring* orientados por profissionais de tradução já estabelecidos no mercado, que se adequassem a cada instituição de ensino superior público com oferta de cursos de Licenciatura ou até mesmo de Mestrado em Tradução.

O *Mentoring*, como disciplina, tem provas dadas em várias áreas de saber e é uma área em constante mudança de modo a poder acompanhar as alterações que o mundo profissional do século XXI exige. Este mundo profissional abarca também a tradução que cresce a cada ano que passa e que movimenta milhares de milhões de lucros.

A tradução é um mundo onde só cabem os profissionais informados, corretamente orientados, esforçados e com expectativas de futuro e o *Mentoring* tem o conjunto de ferramentas necessário para fornecer informação, orientação e para responder às expectativas de cada aluno que queira ingressar no mundo da tradução profissional. O *Mentoring* é a resposta!

Referências bibliográficas

- ALLEN, TAMMY D. e EBY, LILLIAN T. 2010. *The Blackwell Handbook of Mentoring. A Multiple Perspectives Approach*. Blackwell Publishing Ltd.
- CLUTTERBUCK, DAVID *et al.* 2017. *The SAGE Handbook of Mentoring*. Sage Publications Ltd.
- GOUADEC, DANIEL 2007. *Translation as a Profession*. John Benjamins Publishing Company.
- KAY, DAVID E HINDS, ROGER 2015. *A Practical Guide to Mentoring*. London: Robinson.
- KELLY, DOROTHY 2005. *A Handbook for Translators Trainers*. Manchester: St. Jerome Publishing.
- 2008. Training the Trainers: Towards a Description of Translator Trainer Competence and Training Needs Analysis. *TTR*, 21 (1), 99–125.
- KIRALY, DON *et al.* 2016. *Towards Authentic Experiential Learning in Translator Education*. Mainz: Mainz University Press.
- 1995. *Pathways to Translation: Pedagogy and Process Translation Studies*. Kent State University Press.
- LAWRENCE, DOUG e HUNTER, EMILY 2014. *The Gift of Mentoring*. CreateSpace Independent Publishing Platform.

- LEWIS, G. e CARTER, STEPHEN 1994. *Successful Mentoring*. London: Hodder Education.
- OWEN, HILARIE 2011. *The Complete Guide to Mentoring. How to design, implement and evaluate effective mentoring programmes*. London: KoganPage.
- ROSE, RAGINS BELLE e KRAM, KATHY 2007. *The Handbook of Mentoring At Work*. Sage Publications, Inc.
- STARR, JULIE 2014. *The Mentoring Manual. Your step by step guide to being a better mentor*. London: Pearson Education Limited.
- THOMPSON, CAROL 2019. *The Magic of Mentoring. Developing Others and Yourself*. London: Routledge Taylor and Francis Group, London and New York.