



Acontece

A Contratação do Intérprete de Língua Gestual Portuguesa nas Escolas Públicas

Susana Barbosa

Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto
susanabarbosa@ese.ipp.pt

Fernanda Teixeira

Agrupamento de Escolas Artur Gonçalves
teixeirarochoafernanda@gmail.com

Sara Barbosa

Agrupamento de Escolas D. Maria II
saraandreia Barbosa@gmail.com

Resumo

O presente artigo analisa e apresenta a visão de alguns intérpretes de língua gestual portuguesa alusiva aos concursos de contratação de escola, com base na legislação em vigor, e as suas implicações no acesso à admissão. O processo baseou-se em dois grupos focais, tendo como requisito serem intérpretes de língua gestual portuguesa que tivessem exercido ou exercessem funções em Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos (EREBAS) antes e após a implementação do Decreto-lei nº. 132/2012. O estudo salienta os principais resultados obtidos, referentes ao sistema de recrutamento de contratação destes técnicos para o exercício da sua função nas EREBAS, como o impacto da ambiguidade dos subcritérios impostos pelas escolas, a elaboração de inúmeros portefólios e a realização de entrevistas de avaliação de competências que se traduzem numa classificação atribuída. Os depoimentos apontam para as dificuldades sentidas pelos intérpretes de língua gestual portuguesa e as suas expectativas para um concurso e seleção equitativos. Verificando-se que é da responsabilidade da Direção das escolas executar a seleção do candidato, pretende-se com este estudo contribuir para a reflexão das controvérsias em torno dos concursos, com vista a promover um sistema de recrutamento eficaz.

Palavras-chave: Intérprete de língua gestual portuguesa; Escola; Contratação de Técnicos Especializados

Abstract

This article features and analyses the view of some Portuguese sign language interpreters regarding the school hiring applications based on the ruling laws and the implications in the admission access. The process was based on two focus groups consisting of Portuguese sign language interpreters who worked or had worked at bilingual education reference schools for deaf students, before and after the implementation of the law number 132/2012. The survey stresses the main results concerning the hiring recruitment process of these technicians and their functions at the schools referred to above, as well as the impact of the criteria ambiguity imposed by the schools, the preparation of a countless number of portfolios and interviews which lead to an assigned classification. The testimonials show the difficulties felt by the Portuguese sign language interpreters and their expectations for equitable



applications and selection. As the responsibility of the candidates' selection comes from the schools management departments, this study aims to contribute for the reflection and the controversies linked to these applications in order to promote an efficient hiring system.

Keywords: Portuguese sign language interpreter; School; Hiring of specialized technical

Résumé

Ce document analyse et présente le point de vue de certains interprètes de langue des signes portugaise faisant allusion aux concours de recrutement de l'école, sur la base de la législation, et leurs implications pour l'accès à leur admission. Le processus a été basé sur deux groupes de discussion ayant comme exigence interprètes de langues des signes qui avait exercé ou ont exercé fonctions dans les Écoles de Référence pour l'Éducation Bilingue des Étudiants Sourds (EREBAS), avant et après la mise en application du décret-loi n.º 132/2012. L'étude met en évidence les principaux résultats obtenus par le système de recrutement de ces techniciens pour l'exercice de leur fonction dans EREBAS, ainsi comme l'impact de l'ambiguïté des sous-critères imposés par les écoles, l'élaboration de nombreux dossiers et la réalisation des entrevues qui résultent dans l'attribution d'un classement. Les déclarations soulignent les difficultés rencontrées par les interprètes en langue des signes portugaise et de leurs attentes pour une compétition et une sélection équitables. Sachant que c'est de la responsabilité de la direction des écoles effectuer la sélection des candidats, l'objectif de cette étude est contribuer à la réflexion des controverses qui entourent les concours afin de promouvoir un système de recrutement efficace.

Mots-clés: Interprète de langue des signes portugaise | École | Recrutement de technique spécialisé

Introdução

A profissão de intérprete de língua gestual portuguesa tem sido discutida nos últimos anos, no panorama educativo, tratando-se, sem dúvida, de uma temática de interesse, que contribui para o reconhecimento da profissão.

Em 1999, é apresentada a Lei n.º 89/99 de 5 de julho que, para além de definir as condições de acesso ao exercício e regime de atividade do intérprete de língua gestual portuguesa, reconhece legalmente a profissão.

O Decreto-Lei n.º 132/2012, homologado a 27 de junho de 2012, que entrou em vigor no ano letivo de 2012/2013, veio redefinir a 'contratação de escola', provocando uma alteração no sistema de recrutamento para técnicos especializados, onde se insere o profissional intérprete de língua gestual portuguesa.

O estudo apresentado pretende analisar as circunstâncias que vivem os intérpretes de língua gestual portuguesa relativas aos critérios e subcritérios utilizados para a contratação de escola e identificar as dificuldades enfrentadas quando se candidatam às diferentes vagas a concurso para os estabelecimentos de ensino.

Como intérpretes de língua gestual portuguesa, e em consequência das aprendizagens,



experiência e reflexão desenvolvidas ao longo do nosso percurso académico e profissional, estamos conscientes da complexidade e dos obstáculos que o concurso para a contratação de escola traz a este profissional. Perante toda esta problemática, que se acentua cada vez mais, afigurou-se indispensável debater a contratação de intérpretes de língua gestual portuguesa nas escolas.

O Intérprete de Língua Gestual Portuguesa no Contexto Educativo

Em 1997, a Constituição da República Portuguesa aprovou o reconhecimento da língua gestual portuguesa, protegendo-a e valorizando-a “enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades” (alínea h), do n.º 2, do artigo 74.º). Este passo não só foi importante para a dignificação da comunidade surda, como também promoveu o estatuto do profissional intérprete de língua gestual portuguesa, ao ser regulamentada esta profissão na Lei n.º 89/99, de 5 de julho. A presente lei define o papel dos intérpretes de língua gestual portuguesa como “profissionais que interpretam e traduzem a informação de língua gestual para língua oral ou escrita e vice-versa, de forma a assegurar a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes” (artigo 2.º).

A língua gestual é a língua natural/materna das pessoas surdas. É através dela que estas comunicam, interagem e acedem à informação. Quanto mais cedo a criança surda estiver exposta à língua, mais cedo ela se apropriará da mesma (Coelho, 2010).

O Despacho n.º 7520/98, do Ministério de Educação, referencia a Resolução n.º 48/96 das Nações Unidas, de março de 1994, apontando as Normas sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, onde se pode ler acerca...

da necessidade de se prever a utilização da língua gestual na educação dos Surdos e de se garantir a presença de intérpretes de LGP como mediadores da comunicação, mencionando, explicitamente, que dadas as suas especificidades, as crianças Surdas constituem um caso especial no que diz respeito à integração no ensino regular.

Surge a necessidade de contratar o profissional intérprete de língua gestual portuguesa para minimizar as dificuldades de acesso à informação por parte dos alunos surdos, uma vez que estes se encontram em desigualdade linguística dentro da sala de aula, por não usarem a mesma língua que os seus colegas e professores ouvintes.

O Decreto-Lei n.º 3/2008, no que diz respeito aos alunos surdos, prevê a criação de uma rede de Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos (EREBAS) e define que estas integrem profissionais com formação e experiência no ensino bilingue de alunos surdos, sendo necessária a presença do intérprete de língua gestual portuguesa na sala de aula.

A criação das EREBAS tem propiciado a este profissional uma maior projeção, sendo ele o intermediário da comunicação oral e gestual de todos os intervenientes (ouvintes e surdos) no contexto educativo (Almeida, Cabral, Filipe & Morgado, 2009; Bettencourt & Santos, 2015; Carvalho, 2007; Coelho, 2010).

O intérprete de língua gestual portuguesa desempenha um papel primordial na educação de alunos surdos, sendo este o mediador de comunicação entre alunos surdos e a comunidade envolvente, um elemento essencial à sua plena inclusão no meio escolar. Além do seu trabalho em sala de aula, este deve, igualmente, assegurar a interpretação em situações não letivas, como reuniões



com docentes e pais/encarregados de educação surdos, visitas de estudo e outras atividades. A proficiência deste profissional passa por um objetivo único e comum à equipa multidisciplinar, o sucesso académico do aluno surdo, em que a participação e o trabalho colaborativo entre a equipa educativa e o intérprete de língua gestual portuguesa não devem ser descurados, de forma a proporcionar um ensino de excelência ao aluno surdo (Almeida, 2010; Magalhães & Costa, 2015; Magalhães, 2013; Pereira, 2011).

Para garantir a sua presença no quotidiano escolar, em resposta às necessidades identificadas, é necessário que as escolas procedam à abertura de um concurso para o recrutamento destes profissionais.

Procedimentos e Critérios Objetivos de Seleção na Contratação

Em Portugal, os concursos de contratação de escola realizam-se através de uma aplicação informática [Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação - SIGRHE] disponibilizada pela Direção Geral da Administração Escolar (DGAE). Esta bolsa de contratação de escola destina-se ao preenchimento de vagas em agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas com contratos de autonomia e dirige-se a professores e técnicos especializados sem vínculo à função pública, regularmente denominados de 'contratados'. A aplicação informática usada possibilita ao candidato gerir a sua candidatura às ofertas de trabalho e verificar as colocações.

Todos os anos, centenas de candidatos procuram uma oportunidade de trabalho nos estabelecimentos de ensino. O número de vagas para intérpretes de língua gestual portuguesa é requisitado pelas escolas, em função das suas necessidades, ao Ministério da Educação e Ciência que, posteriormente, delibera a abertura do concurso.

Até ao ano letivo 2012/2013, estes concursos realizavam-se na aplicação eletrónica acima mencionada com o preenchimento dos dados dos candidatos, que regulavam a sua candidatura às ofertas de trabalho, selecionando as escolas que pretendiam vir a trabalhar, sendo através dela informados da sua colocação na bolsa de recrutamento e aí procedendo à sua aceitação/não aceitação.

A partir do ano letivo de 2012/2013, o concurso acima referido teve como referencial o Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho. O presente diploma, que sofreu, até à data, três alterações, veio estabelecer o atual regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário, e de formadores e técnicos especializados, refere no seu preâmbulo "(...) impõem-se novos critérios de seleção que visam igualdade de tratamento do universo de candidatos (...) situações de ilegalidade detetadas na aplicação do regime antecedente" (Decreto-Lei n.º 132/2012).

O procedimento de seleção aberto na aplicação eletrónica pelo órgão de Direção das escolas, pelo prazo de três dias úteis bem como a oferta, devem estar disponibilizados na página da internet da referida escola através de um aviso/edital.

Cabe às escolas desenvolverem subcritérios para a seleção de profissionais a contratar. Por esse motivo, os técnicos passam por experiências de angústia, sem saber onde ficam colocados, quando ficam colocados e se ficam colocados, situação que se repete ano após ano. São estes subcritérios, não regulados por lei, considerados subjetivos, que suscitam diferentes olhares do intérprete de



língua gestual portuguesa, ora concordantes ora discordantes.

De acordo com o estipulado no ponto 11 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, são critérios objetivos de seleção a seguir obrigatoriamente, para os técnicos especializados: a) “a avaliação do portfólio com uma ponderação de 30%”; b) entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 35%; c) número de anos de experiência profissional na área, com uma ponderação de 35%”. São estes critérios, que analisados na sua globalidade, permitirão efetuar uma escolha do intérprete de língua gestual portuguesa a preencher a vaga a concurso.

A avaliação do portefólio - Deve o candidato elaborar um portefólio, como refere no Decreto-Lei n.º 132/2012, na alínea a) do n.º11 do artigo 39.º “a avaliação do portefólio”, visa confirmar a experiência e os conhecimentos que demonstrem as competências diretamente relacionadas com as funções a que o indivíduo se candidata, respeitando os subcritérios mencionados no aviso/edital. Cabe à escola, com a(s) vaga(s) a concurso, definir as ponderações a constar no portefólio e divulgá-las na aplicação eletrónica da escola, para conhecimento dos candidatos (Decreto-Lei n.º 132/2012, artigo 39.º, n.º 12).

Entrevista de avaliação de competências - A aplicação do critério “entrevista de avaliação de competências” (Decreto-Lei n.º 132/2012, alínea b) do n.º11 do artigo 39.º) “é feita por tranches sucessivas de cinco candidatos, por ordem decrescente da graduação até à satisfação das necessidades” (Decreto-Lei n.º 132/2012, n.º9 do artigo 39.º), perante um júri designado pelo agrupamento de escolas, devendo o candidato informar sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, como determina o n.º 2 do artigo 12.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, aplicável por remissão do n.º 14 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012. Este “método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais, ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato” (Decreto-Lei n.º 132/2012, n.º 14 do artigo 39.º).

De acordo com o n.º 4 do mesmo artigo “a aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido”.

A cada escola reserva-se o direito de analisar, de forma estruturada, diferentes elementos, constituindo subcritérios que automaticamente atribuem subponderações.

Número de anos de experiência profissional na área - De acordo com o Decreto-Lei n.º 132/2012, com a alínea c) do n.º11 do artigo 39.º, o critério “número de anos de experiência profissional na área, com uma ponderação de 35%”, é um dos procedimentos importantes no concurso de intérprete de língua gestual portuguesa. Para uma escola que pretenda selecionar este profissional com sólida formação é relevante valorizar a experiência nas escolas, medida pelo tempo de serviço.

Apesar de a DGAE disponibilizar um manual do utilizador, este não explicita o modo de contabilizar a experiência profissional dos candidatos, pelo que as escolas com vaga(s) a concurso criam uma variável para atribuição de pontuação.

Terminada a fase da avaliação de seleção dos candidatos que compõem os três critérios de seleção, a escola publica “a lista final ordenada do concurso na página da internet” (Decreto-Lei n.º 132/2012, n.º 1 do artigo 40.º), sendo os candidatos recrutados na página do SIGHRE.



Como podemos perceber, os subcritérios e as ponderações atribuídas a estes concursos são parte integrante da autonomia das escolas. A escola possui uma hierarquia definida, com cargos superiores e subalternos; necessita de elementos/integrantes para os seus quadros e espera selecionar, por meio de contratação de escola, os candidatos mais bem preparados para a(s) vaga(s), a partir de um corpo de saberes definidos pelos seus quadros como essenciais para o lugar que se pretende ocupar.

Assim, é possível afirmar que os critérios e subcritérios para a seleção do intérprete de língua gestual portuguesa visam legitimar as contratações e identificar – em tantos candidatos – os profissionais mais capacitados para exercer a função nas escolas.

Metodologia

Este estudo, de natureza qualitativa, teve como objetivo identificar a representação dos intérpretes de língua gestual portuguesa relativas aos critérios dos concursos de escolas a que se candidatam todos os anos e evidenciar as dificuldades enfrentadas quando se concorre às diferentes vagas.

O método utilizado para a recolha de dados foi o grupo focal, com o intuito de promover a interação entre o grupo e verificar situações subjacentes à temática em estudo, possibilitando uma diversificada e maior recolha de informação (Aires, 2011; Barbour, 2009).

Para a realização deste estudo e para a constituição dos grupos focais, considerou-se como requisito, intérpretes de língua gestual portuguesa que tivessem exercido ou exercessem funções em EREBAS antes e após a implementação do Decreto-Lei n.º132/2012, de 27 de junho.

O processo de seleção da amostra obedeceu a uma estratégia aleatória, tendo sido feito um convite de participação através das redes sociais (em grupos restritos de intérpretes de língua gestual portuguesa), mediante uma inscrição obrigatória para a participação.

A sessão do grupo focal foi gravada em registo áudio, com o consentimento dos participantes, sendo este um meio facilitador para a análise dos dados.

Participaram catorze intérpretes de língua gestual portuguesa, atualmente em funções em EREBAS, divididos em dois grupos focais, variando o tempo de serviço entre os cinco e os doze anos, sendo predominantes os sete anos de experiência profissional. O número de participantes por cada grupo focal foi, respetivamente, de oito e seis, tendo havido um predomínio de mulheres ($n = 12$) em relação aos homens ($n = 2$). A maioria dos participantes tinha entre vinte e seis e trinta e oito anos. Em termos das habilitações literárias, quatro indivíduos eram detentores, para além do grau de licenciatura, do grau de mestre.



Resultados

A profissão de intérprete de língua gestual portuguesa tem evoluído ao longo dos tempos e a literatura tem vindo a comprovar que o papel deste profissional é cada vez mais compreendido e valorizado, especialmente no âmbito educativo. Quando abordamos o papel do intérprete de língua gestual portuguesa no contexto educativo, verificamos que este profissional é a chave para o acesso à educação dos alunos surdos se a comunicação for realizada através da língua gestual portuguesa. Os participantes foram questionados sobre o que consideram ser o papel do intérprete de língua gestual portuguesa no contexto educativo tendo a resposta sido unânime, afirmando-se que este profissional é o mediador de comunicação entre os alunos surdos e a comunidade educativa. Como alguns referem, *“garante a comunicação entre os alunos surdos e a restante comunidade educativa”*¹; é o *“mediador entre a comunidade escolar e os alunos surdos”* e *“ponte de comunicação entre duas línguas, duas culturas”*.

Além do seu trabalho técnico - o de interpretar - este é o profissional que mais tempo passa com os alunos surdos e que melhor conhece as suas dificuldades e especificidades (Bettencourt & Santos, 2015). Assim, tal como foi mencionado anteriormente por alguns autores, também os participantes afirmam categoricamente que este profissional deve adotar uma postura ativa no seio escolar, participando e colaborando com a equipa educativa; *“é uma das pessoas que melhor conhece os alunos surdos, acho que este deve trabalhar em parceria com os membros da equipa educativa de forma a aperfeiçoar o processo de ensino-aprendizagem e as condições dos alunos surdos na escola”*; *“(…) dá a sua opinião relativa a um caso específico”*; *“(…) fazer parte da equipa educativa (…) de forma a dar resposta às necessidades dos alunos”*.

Cabe ainda a este profissional, a função de colaborar ativamente com a equipa educativa de forma a pôr em prática estratégias de ensino-aprendizagem adequadas às especificidades dos alunos surdos, com vista ao sucesso académico. Como refere Lacerda (2006, p.174),

a questão central não é traduzir conteúdos, mas torná-los compreensíveis, com sentido para o aluno. Deste modo, alguém que trabalhe em sala de aula (...) não pode fazer sinais - interpretando - sem se importar se está sendo compreendido, ou se o aluno está aprendendo.

Para melhor compreender as especificidades associadas ao concurso e à colocação do intérprete de língua gestual portuguesa nas escolas, foram apresentadas aos participantes cinco questões, que foram discutidas pelos mesmos. O guião concebido para este estudo permitiu apontar com maior clareza o contexto em que está inserida esta prática em Portugal.

O fluxo geral dos resultados obtidos no primeiro tema (referente às representações gerais sobre a contratação de escola para o intérprete de língua gestual portuguesa), desperta sentimentos análogos entre os participantes.

Os intérpretes referem-se a uma experiência que lhes causa *“desespero, pânico”*; *“caos, loucura”*; *“stresse”*; *“confusão”*; *“drama”*; *“nervos”*; *“medo”*; *“incertezas, dúvidas”* e *“burocracia”*. A situação vivida atualmente por estes profissionais aponta para a *“incerteza”* de uma colocação definida *“pelos critérios, portefólios e entrevistas”* que *“são os três parâmetros de avaliação que nos põem*

¹ As transcrições de fala das entrevistas estão em itálico e entre aspas, de forma a diferenciá-las das restantes citações dos autores referenciados neste trabalho.



preocupados, ansiosos e nervosos”, também justificada pelo “andar sempre a saltar de escola em escola” e por não conseguirem atingir estabilidade profissional, afetando por sua vez, projetos pessoais que são obrigados a adiar.

Recolhidas as representações sociais, inerentes ao tema em estudo, verifica-se que este sistema de recrutamento, na seleção de candidatos, propicia variadas situações que geram concursos “*tendenciosos*”, aliados à “*subjetividade*”, que demonstram a inexistência de “*justiça*” e que mais parece “*um jogo com regras diferentes*”.

Relativamente à perceção dos inquiridos sobre os aspetos positivos e negativos deste sistema de recrutamento, observam-se treze respostas, em que predominam situações negativas, sendo que apenas quatro traduzem aspetos positivos.

Como aspetos positivos deste sistema de recrutamento, os participantes indicam:

- i. a inscrição na plataforma eletrónica na(s) vaga(s) para oferta de escola facilita a procura de emprego;
- ii. a possibilidade deste tipo de recrutamento permite aos candidatos a continuidade pedagógica;
- iii. a valorização, por parte da(s) escola(s), do trabalho realizado por estes profissionais no ano letivo anterior;
- iv. a possibilidade de colocação de intérpretes sem experiência profissional.

Perante a vigência deste decreto-lei e a aplicação dos procedimentos, inferem-se, para os participantes, como fatores de iniquidade e negativos:

- i. a “*desigualdade dos subcritérios*” associados a cada uma das escolas e que todos os anos sofrem alterações;
- ii. a fragmentação da contagem do tempo de serviço, já que umas escolas “*contam o ano anterior, outras não*”. A diversidade na atribuição de pontos pelo tempo de experiência profissional; “*a atribuição de pontos por blocos, por exemplo, de 0 a 5 anos atribuem x pontos*”, que resulta “*numa escola ficarmos bem colocadas e em outras não*”. Por estas razões, não se consegue “*contabilizar a (...) experiência*”, pela falta de “*uma lista graduada, como os professores*”. Atendendo ao decreto-lei em vigor, os participantes consideram o “*tempo de serviço com pouca percentagem atribuída*”, ou seja, 35% (Decreto-Lei n.º 132/2012, alínea c), do n.º11 do artigo 39.º);
- iii. a elaboração e “*entrega de imensos portefólios num curto espaço de tempo*”, enviado por “*email, CTT ou entregue pessoalmente*”, com um número de páginas limite independentemente da experiência profissional. Mesmo que os candidatos denunciem a situação “*a reclamação é sempre subjetiva*” pois “*não sabemos o que é um melhor portefólio porque não há orientações*”;
- iv. a falta de uniformidade dos avisos/editais publicados pelas escolas. Sucede a escola lançar “*primeiro o concurso e só depois publicam o edital*”; “*quando telefonamos para as escolas respondem para consultarmos a lei. A lei é para docentes e outros que têm grupo de recru-*



tamento" e "depois de inseridos os dados não há forma de reverter a situação num caso de erro";

- v. entrevistas "sobrepostas"; "ao mesmo tempo, no mesmo dia e à mesma hora, e sem possibilidade de mudar a hora", conduzindo à exclusão do candidato por falta de comparência. As despesas inerentes às deslocações para se apresentarem nas entrevistas é outro transtorno que têm sobre si, pois vêm-se obrigados a "gastar imenso dinheiro em viagens", a percorrer o "país todo";
- vi. listas de convocatórias para as entrevistas fracionadas por tranches e outras por ordem de chegada. "As escolas chamam os candidatos por tranches e outras não"; "não respeitam a lei". Esta seriação origina "entrevistas com perguntas diferentes na mesma escola, com tempo de duração diferente", tornando-se "difícil fazer um concurso coerente";
- vii. as questões colocadas pelo júri de seleção, "direcionadas para professores, na área técnico-pedagógica", assim como os projetos desenvolvidos que exigem aos candidatos, projetos esses que "são muitas vezes idealizados e não concretizados", uma vez que "os candidatos apresentam certificados de projetos e não projetos físicos(...), ninguém os vê ou avalia". Isso demonstra que "o júri não faz a mínima ideia do que é um intérprete" e "não tem competências" para avaliar a proficiência destes profissionais.

Para além de tudo isto, a data de abertura dos concursos compromete a entrada atempada no novo ano letivo, pois "começam tardiamente, em meados de outubro", afetando a aprendizagem dos alunos e o acesso à comunicação.

Em relação ao que consideram serem recuos ou avanços decorrentes da implementação do Decreto-Lei n.º 132/2012 nos processos de candidatura, seriação e seleção de candidatos, obtiveram-se dez participações.

É de notar que quase todos os participantes manifestaram uma opinião favorável à forma de contratação anterior a este decreto, considerando que:

- i. os critérios exigidos eram mais uniformes que os atuais;
- ii. a fórmula aplicada tornava o concurso quantificável;
- iii. as escolas contabilizavam a média de curso e formações relevantes para a área, embora a continuidade pedagógica tivesse um enorme peso na pontuação.

Por outro lado, as listas graduadas raramente eram publicadas e desconhecia-se a classificação do candidato ou o candidato selecionado, o que já não se verifica após o decreto-lei vigente.

Os dados indicam mais desvantagens para o atual decreto-lei:

- i. "a autonomia que as escolas têm para fazer o processo concursal";
- ii. não é "específico para a contratação de intérpretes";
- iii. a existência de entrevistas com avaliação orientadas por um júri não qualificado em língua gestual portuguesa;
- iv. o subcritério, desenvolvido pelas escolas, que sujeita estes profissionais a desenvolverem inú-



- meros projetos *"importa o número de projetos que se consegue realizar e não a qualidade"*;
- v. o subcritério, pedido por algumas escolas, da avaliação de desempenho deste profissional, que não se coaduna com as suas funções;
 - vi. a lei não indicar o número de horas/tempos letivos em sala de aula;
 - vii. a lei não indicar o número de horas/tempos letivos para desenvolvimento de projetos. Consideram que o estabelecimento da uniformização do número de tempos letivos e não letivos necessários para que todos possam fomentar e promover o desenvolvimento de projetos, de forma a banir que uns trabalhem *"quarenta horas em sala de aula e outros colegas trinta tempos"*, não importando a *"qualidade"*, mas *"o número de projetos que se consegue realizar"*.

Os resultados apurados nesta questão indicam que as formas de contratação, antes e após o Decreto-Lei nº. 132/2012, não satisfazem os candidatos. O método de seleção é baseado numa lei que não se mostra clara e perante a subjetividade em torno dos concursos, por culpa dos princípios de autonomia, estes profissionais garantem concorrer a vagas pelas quais não estão interessados, apenas para ficarem a saber a posição que ocupam, também causada pela falta de uma lista de graduação única (tal como a dos docentes).

A avaliação interna, SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública imposta por algumas das escolas, sem contudo servir para progressão na carreira, prejudica os candidatos em situação de entrevista, sendo-lhes atribuída pontuação mais baixa na falta deste elemento de avaliação. *"A escola atribuiu-me uma nota mais baixa porque não tinha avaliação alguma, e que faz parte dos parâmetros (...) pedido no edital da escola"*. Também o facto de este sistema de avaliação consistir em quotas, é um fator negativo.

Relativamente a possíveis situações dúbias na contratação do intérprete de língua gestual portuguesa metade dos participantes afirmaram já terem apresentado reclamações às entidades competentes (Direções Regionais de Educação, Inspeção Geral da Educação, Estabelecimentos de Ensino e Procuradoria da Justiça), mas garantem ser quase impossível serem bem-sucedidos, porque as escolas fazem diferentes interpretações da lei e baseiam-se em leis que são feitas para docentes.

Dois dos participantes garantem que as reclamações não surtem efeito e que esperam muito tempo por uma resposta, *"Estou há seis anos à espera de resposta à reclamação! Nem da escola, nem da DGAE"* e, quando tal acontece, nada se pode fazer, pois o ano letivo já vai a meio e *"as respostas não são dadas em tempo útil"*.

No que respeita a sugestões que os participantes consideraram relevantes para o processo de seleção dos candidatos ser realizado de forma equitativa, alguns defendem um concurso nacional com manifestação de preferências. Os intérpretes expressaram o que consideram indispensável:

- i. a criação de um grupo de recrutamento;
- ii. a uniformização dos critérios e subcritérios pelas escolas a nível nacional;
- iii. a publicação de uma única lista pública e graduada;
- iv. a contagem do tempo de serviço em dias (com a indicação dos contextos de atuação do



intérprete);

v. a média de curso.

Referem ainda que os contratos, em algumas escolas, têm finalização a 31 de agosto e em outras a 31 de julho. Este fator influencia claramente a disparidade no tempo de serviço, e por conseguinte, os candidatos consideram relevante os concursos terem início e término no mesmo período.

Quanto à introdução de dados na plataforma do SIGHRE, para oferta de escolas, os intérpretes consideram sem sentido “concorrer vaga a vaga”, dentro do mesmo estabelecimento de ensino, pois “perde-se tempo” e os dados já se encontram gravados.

Para finalizar, os participantes encaram a possibilidade da avaliação de desempenho SIADAP ser realizada por entidades como a “ESE do Porto, Coimbra ou Setúbal”, sendo estas as instituições de ensino superior que estão vocacionadas para a formação destes profissionais, referindo que “a avaliação que é feita atualmente nas escolas, ao nível interno, não tem lógica”.

Conclusões

As declarações reproduzidas pelos intérpretes de língua gestual portuguesa permitiram identificar várias semelhanças nas atribuições de sentido aos concursos para a contratação de escola, e às dificuldades e inseguranças vividas por estes profissionais.

Os participantes referem-se aos atuais concursos e às suas condições de realização como factiosos, com falta de coerência e objetividade nos subcritérios de seriação, devido à autonomia exercida pelas escolas e afirmam que, muitas vezes, o júri de seleção dos candidatos desconhece o trabalho exercido por estes profissionais colocando-os perante situações depreciativas nas entrevistas a que são sujeitos, situação favorecida pelo atual Decreto-Lei n.º 132/2012.

Os intérpretes de língua gestual portuguesa entendem que as entrevistas, avaliadas por um júri eleito pelos estabelecimentos de ensino que desconhece a área específica de formação destes profissionais, e a ponderação atribuída aos portefólios, sem que haja um modelo *standard*, contribuem para uma injustiça perante as contratações.

Se, por um lado, os concursos anteriores ao Decreto-Lei n.º 132/2012 se revelavam mais uniformizados no método de seleção baseando-se numa fórmula quantificável e objetiva, ainda que as listas de graduação não fossem publicadas pela maior parte das escolas. Por outro lado, após a implementação deste decreto, potencia-se a possibilidade de profissionais com menos tempo de serviço terem colocação, facilitando (paradoxalmente) a exclusão de candidatos com mais experiência.

No que concerne às irregularidades denunciadas junto das entidades competentes por parte dos intérpretes, quando tomam conhecimento de casos relativos a erros de colocação, o grupo declarou que as reclamações são pouco resolutivas, algumas sem êxito, devido aos vários retratos da lei e aos atrasos nas respostas que não são dadas em tempo útil.

As alterações legislativas que têm vindo a ser postas em prática impedem a estabilidade deste grupo, que admite a possibilidade de concursos justos e transparentes se vier a existir um planeamento atempado da abertura das vagas, bem como a simplificação e estandardização dos procedimen-



tos por todas as escolas.

As principais expectativas para um processo de seleção equitativo passam pela criação de um grupo de recrutamento e pela uniformização dos critérios de seleção, bem como pela publicação de uma lista graduada única.

É referido no Decreto-Lei n.º 3/2008 na alínea c) no n.º 5 do artigo 23.º, a existência de “intérpretes de LGP”, como parte integrante do grupo de profissionais para o apoio do aluno surdo nas EREBAS. No entanto, verifica-se que a colocação deste profissional nas escolas é tardia, o que tem como consequência a não participação na interpretação de aulas no início do ano letivo. Este atraso torna impossível potenciar muito do trabalho planeado para o arranque do ano letivo, o que pode afetar o sucesso escolar do aluno.

Segundo Lacerda (2006),

a criança surda está presente, mas está perdendo uma série de informações fundamentais sobre questões de linguagem, sociais e afetivas, que lhe escapam justamente por sua condição de ser usuária de outra língua, tendo acesso aos conteúdos apenas pela mediação do intérprete.
(p.178)

É preciso reconhecer que estas dificuldades não facilitam o começo de um novo ano letivo e que os atrasos na colocação dos intérpretes de língua gestual portuguesa nas escolas não são compreendidos pelos alunos surdos. Na verdade, quando se cria uma desigualdade no acesso aos conteúdos, eles sentem-se à margem, num ambiente adverso à aprendizagem.

Em conclusão, os profissionais consideram primordial repensar a forma de contratação a que estão sujeitos e insistem na partilha de responsabilidades entre as entidades competentes, nas tomadas de decisão envolvidas neste processo.

Referências Bibliográficas

- Aires, L. (2011). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional*. Porto: Universidade Aberta.
- Almeida, D., Cabral, E., Filipe, I. & Morgado, M. (2009). *Educação bilingue de alunos surdos – Manual de apoio à prática*. Lisboa: Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular. Direção de Serviços da Educação Especial e do Apoio Sócio-Educativo.
- Almeida, M. J. F. (2010). Os intérpretes de língua gestual portuguesa na escola – ética e deontologia no âmbito educacional. *In Surdos Notícias*, nº 4, 22-23.
- Barbour, R. (2009). *Grupos focais*. Porto Alegre: Artmed Editora SA.
- 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). Rio Tinto: Mosaico de Palavras Editora.
- Carvalho, P. (2007). *Breve história dos surdos – no mundo e em Portugal* (1ª ed.). Lisboa: Surd'Universo.
- Coelho, O. (2010). Os estudos sobre as línguas gestuais e a emergência do modelo socioantropológico.



In O. Coelho (Org.), *Um copo vazio está cheio de ar. Assim é a surdez* (pp. 35-38). Porto: Livpsic.

Magalhães, A., & Costa, V. (2015). O estágio: um pilar fundamental. In S. Barbosa (Coord.), *SER Intérprete de Língua Gestual Portuguesa* (pp. 13-37). Rio Tinto: Mosaico de Palavras Editora.

Magalhães, F. (2013). O papel do intérprete de libras na sala de aula inclusiva. *Revista Brasileira de Educação e Cultura*, nº 7, 73-86.

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 da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Legislação

Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro. Diário da República n.º 4 - I Série. Ministério da Educação.

Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho. Diário da República n.º 123 - I Série. Ministério da Educação e Ciência.

Despacho n.º 7520/98, de 6 de maio. Diário da República n.º 104 - II Série. Ministério da Educação – Gabinete da Secretária de Estado da Educação e Inovação.

Lei Constitucional n.º 1/97 de 20 de setembro. Diário da República n.º 218 - I Série A. Assembleia da República.

Lei n.º 89/99 de 5 de julho. Diário da República n.º 154 - I Série A. Assembleia da República.

Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro. Diário da República n.º 15 - I Série. Ministério das Finanças e da Administração Pública.

Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de Abril. Diário da República n.º 68 - I Série. Ministério das Finanças e da Administração Pública.