

# O trabalho dos tradutores e das tradutoras independentes na França e no Brasil: dimensões e ambivalências da autonomia

**Cinara Lerrer Rosenfield<sup>1</sup>**

**Olivier Giraud<sup>2</sup>**

## Resumo

O presente artigo apresenta os resultados da análise empírica da relação com a autonomia no trabalho de tradutores e tradutoras independentes em dois países: França e Brasil. O objetivo é refletir se a autonomia e a independência dos tradutores e das tradutoras, para além de um real processo de fragilização e precarização já apontado na literatura, poderia ser vista como uma mutação do valor do trabalho nas sociedades capitalistas modernas. É feita uma discussão acerca do conceito de autonomia, seguida da construção de uma grade de análise da autonomia no trabalho em torno de três dimensões: 1) uma operacional; 2) outra identitária; 3) e, finalmente, uma dimensão social. São apresentados os mercados de tradução e suas regulamentações profissionais nos dois países. Em seguida, com base na grade desenvolvida, procede-se à análise de entrevistas em profundidade realizadas no Brasil e na França junto aos profissionais da tradução. Os resultados são apresentados ao final do artigo e suscitam uma reflexão sobre a autonomia nas condições contemporâneas de exercício das atividades laborais em uma perspectiva inspirada no trabalho teórico de Axel Honneth.

**Palavras-chave:** Autonomia. Trabalho Independente. Trabalho de Tradução. Reconhecimento. Justiça Social.

1 Professora Titular do Departamento e da Pós-graduação de Sociologia da UFRGS. Doutora pela Université Paris Dauphine, estágio Pós-Doutoral Na Universidade Técnica de Lisboa - Laboratório SOCIUS. Pesquisadora CNPq e coordenadora do grupo de pesquisa Trabalho e Justiça Social (JusT).

2 Pesquisador CNRS na UMR Lise - CNRS, Cnam, França. Doutor em Ciência Política pela IEP Grenoble, especialista de análise comparada da ação pública.



**Direito autoral e licença de uso:** Este artigo está licenciado sob uma Licença Creative Commons. Com essa licença você pode compartilhar, adaptar, para qualquer fim, desde que atribua a autoria da obra, forneça um link para a licença, e indicar se foram feitas alterações.

## Introdução

O presente artigo tem sua origem nas discussões no âmbito do projeto ANR Zogris<sup>3</sup>, que se consagrou à investigação das zonas cinzentas do trabalho e do emprego a partir da hipótese de um esfacelamento das normas de emprego e a superação das categorias de análise herdadas para pensar o trabalho e o emprego, notadamente as dicotomias rígidas que tão bem cabiam à sociedade salarial: assalariado/independente, desempregado/trabalhador; trabalhador de concepção/execução. Emergiu, desse quadro, uma pesquisa comparativa entre França e Brasil sobre o trabalho de tradução, emblemático de um trabalho independente<sup>4</sup> e, portanto, exemplar das evoluções ambivalentes das relações sociais e institucionais do trabalho e emprego que se reproduzem atualmente. Embora o trabalho de tradução tenha se configurado historicamente como um trabalho mais independente que assalariado, sua exemplaridade, nesse caso, tornou-se fecunda quando o autoempendedorismo, a autogestão de si e da carreira se tornaram um modelo a ser seguido e um valor compartilhado, passando a ser mesmo incentivado através de políticas públicas, diante do quadro de desemprego, precariedade e transitoriedade no universo do trabalho (GIRAUD *et al.*, 2014).

Propomos questionar as relações entre autonomia e trabalho a partir de um setor particularmente distante do mundo industrial: o ofício da tradução. Hoje, essa atividade altamente qualificada pertence ao universo dos serviços. Herdeira da tradução literária, ela confrontou-se com projetos diversos de racionalização desde que foi integrada ao funcionamento capitalista nos mais diferentes setores de atividade. Do trabalho assalariado clássico às novas formas de independência ou ao *crowd-working*<sup>5</sup>, das encomendas de obras importantes com prazo estendido às atividades de tradução on-line e em tempo real, das atividades abertas à concorrência

---

3 Pesquisa financiada pela Agence Nationale de Recherche (ANR), intitulada "Vers des zones grises de l'emploi?" (2011-2015), sob a coordenação de Donna Kesselman (UPEC) e Christian Azais (LISE-CNAM).

4 Fizemos a escolha de denominar o trabalho autônomo, tal como é usualmente utilizado no Brasil, de trabalho independente, seguindo assim a nomenclatura francesa, a fim de uniformizar a denominação nos dois países e não confundir com o conceito teórico chave desse artigo, a saber, o conceito de autonomia.

5 O termo em inglês está relacionado à prestação de serviços entre pessoas que têm algum interesse em comum ou podem colaborar entre si. Na prática, significa integrar a economia de plataforma, na qual o cliente e o fornecedor se encontram na internet.

internacional aos mercados protegidos de tradutoras e tradutores juramentados, é grande a amplitude de situações e regimes de trabalho nessa profissão. É precisamente essa diversidade que nos possibilita explorar configurações contrastantes que permitem um melhor entendimento da autonomia de trabalhadoras e trabalhadores. Também comparamos a situação dos e das profissionais da tradução em dois países que se contrastam: a França e o Brasil. Ambos apresentam uma relação com o trabalho assalariado, com a regulação do trabalho em geral bastante discrepante, e mercados de tradução igualmente contrastantes, o que torna a comparação entre esses dois países particularmente produtiva (GIRAUD *et al.*, 2014).

A variedade das situações de trabalho e das condições de emprego de tradutoras e tradutores, bem como os contrastes institucionais, culturais ou de mercado entre Brasil e França, permitem-nos associar os aspectos sócio-históricos, institucionais, e ligados às condições de mercado dos dois lados do Atlântico, às condições concretas do exercício da atividade profissional.

Em termos teóricos, a noção de trabalho independente e seu corolário – a autonomia – nos remeteu a Axel Honneth, por seu êxito em alçar o conceito de autonomia a uma dimensão social e intersubjetiva. O autor logra superar uma concepção do trabalho como formador de sentido individual (RENAULT, 2011), assim como suplantar as dimensões pessoal e identitária do trabalho tomadas isoladamente, para combiná-las em uma teia de relações intersubjetivas cujo pano de fundo é a justiça social. Honneth (2015) tem uma importante contribuição nesse sentido, pois: 1) historiciza a relação à autonomia, a qual nunca é única, rígida, mas sempre construída em uma situação histórica específica; 2) concebe a relação à autonomia como uma relação social, atrelada ao contexto social, às afiliações e aos pertencimentos, às solidariedades; 3) articula a autonomia às questões de reconhecimento; 4) desenvolve uma concepção da relação com o trabalho ligada à noção de justiça social.

A abordagem de Honneth em relação às questões de justiça expressa a preocupação do autor com as possibilidades de os indivíduos serem reconhecidos socialmente e disporem de liberdade social. Essa liberdade vincular-se-ia de modo mais direto à meta da autonomia individual e esta última seria o elemento essencial da justiça na modernidade. Há, no

entanto, muitas possibilidades acerca do modo como essa autonomia poderia ser assegurada e garantida (ROSENFELD; MELLO; CORREA, 2015).

Se não há dúvida de que, em sua concepção, Honneth privilegia o filosófico sobre o empírico quando se trata da operacionalização dos conceitos e sua aproximação com o universo empírico. O desafio parece ser encontrar a medida desejável entre o indutivo (valores emergentes que transformem a norma) e o dedutivo (parâmetro do justo que permita avaliar os valores emergentes). A noção de reconstrução normativa propõe-se a superar esse embate que foi apontado repetidamente pelos seus críticos. Dito diferentemente, trata-se de interrogar a norma ou pelo fato de ela estar sendo burlada ou, ainda, pelo fato de que a norma deve ser transformada em função dos valores em mutação. Nosso propósito é, pois, explorar o potencial que tal teoria tem para auxiliar no conhecimento da realidade social do trabalho independente. A exploração empírica pretende a análise de valores proeminentes na esfera do mercado de trabalho de tradução, especificamente, de maneira a refletir sobre as possibilidades de diversificação de manifestações de novas formas de reconhecimento recíproco e da transformação da norma do que é justo na sociedade moderna<sup>6</sup>. Seria a autonomia e a independência experienciadas no trabalho de tradução valores emergentes para o trabalho de maneira extensiva na sociedade capitalista atual? Seria o trabalho individual e autogerido uma nova tendência do capitalismo atual, diante do enfraquecimento do trabalho assalariado e dos suportes sociais que lhe acompanham?

Os objetivos desse artigo são, portanto, três: 1) operacionalizar o conceito de autonomia no intuito de aproximação com a realidade empírica; 2) discutir a relação entre trabalho independente e autonomia; 3) refletir sobre as possibilidades de justiça em um trabalho independente e individualizado que, para se concretizar, pressupõe se transformar em uma força coletiva.

No plano metodológico, nossa investigação baseia-se em 45 entrevistas aprofundadas com tradutoras e tradutores de diferentes áreas (literatura, direito, informática, audiovisual, publicidade, ciência, serviço de

---

<sup>6</sup> Conforme já proposto para outro campo empírico em Rosenfield, Mello e Correa (2015).

localização etc.) – e de diferentes regimes de trabalho, com sua variedade de denominações (independente, trabalhador autônomo, pequeno empreendedor, trabalhador informal) na França e no Brasil.

Nossa proposta organiza-se em três partes principais. Primeiramente, retomamos nosso posicionamento teórico, explorando o conceito de autonomia e sua operacionalização por meio de nossa grade de análise. Na segunda parte, aprofundamos o perfil da profissão de tradutora e tradutor na França e no Brasil. Por fim, na terceira parte, exploramos nosso material empírico e o interpretamos à luz do referencial escolhido. Em nossa conclusão, confrontamos nossos resultados com as ideias-chave do trabalho de Honneth acerca da autonomia, liberdade e justiça social.

## **Autonomia como conceito e autonomia no trabalho hoje**

Convém começar pela noção de autonomia em si, construída sobretudo na Filosofia, em particular na Filosofia social. A autonomia individual é compreendida como a capacidade de autogovernar-se, ou a autodeterminação. Trata-se da capacidade de construir seus próprios objetivos e valores, da liberdade de fazer escolhas e planos e de agir conforme esses valores e objetivos. É uma base para a autorrealização e para a construção de uma vida significativa. A autonomia individual é uma condição da concepção do ser humano em uma situação de equidade e igualdade. Sem autonomia, o ser humano não pode funcionar como um ser igual na vida moral. A autonomia não significa, entretanto, a liberdade absoluta, pois ela se refere a um conjunto de valores que lhe confere não apenas uma limitação mas também uma dimensão heterônoma.

A teoria do reconhecimento social de Honneth permite elevar os processos da identidade a uma dimensão social, transformar as implicações da autonomia individual em implicações de natureza social, transformando-a em uma categoria relacional e intersubjetiva (HONNETH, 2000). De acordo com o autor, os sujeitos esperam da sociedade, acima de tudo, o reconhecimento de suas exigências identitárias. Assim, quando aspectos da personalidade e questões de reconhecimento encontram-se negados, produz-se a experiência da injustiça social. A autonomia individual tem como “objetivo” a possibilidade de uma

“formação identitária”. Consequentemente, a igualdade entre os sujeitos materializa-se na formação da identidade pessoal, que depende das relações de reconhecimento mútuo. As relações sociais de reconhecimento são, portanto, o ponto de referência para a concepção da justiça social. Na perspectiva de Honneth, fomentar o desenvolvimento individual e a realização pessoal dos indivíduos é o verdadeiro objetivo e requer igualdade de tratamento entre os sujeitos de nossas sociedades.

Em sua obra o *Direito da liberdade*, o conceito de autonomia ganha força na obra do autor, ao desenvolver sua natureza emancipatória e ao remetê-la à condição da liberdade social. O valor comum apontado na sociedade moderna é a liberdade, entendida como autonomia do indivíduo (HONNETH, 2015). A liberdade social teria primazia ética sobre os outros tipos de liberdade (a negativa e a reflexiva) por possibilitar que os objetivos autodeterminados dos diferentes sujeitos se confirmem e se ampliem mutuamente. A liberdade negativa seria materializada no Direito, remetendo à ausência de impedimentos externos para que os indivíduos realizem os objetivos a que eles mesmos se propuseram. A liberdade reflexiva se concretiza em uma justiça moral, entendida pela capacidade de o sujeito determinar a si mesmo, para além de sua natureza, ou seja, de suas paixões ou interesses (HONNETH, 2015). Assim, apesar de o autor admitir avanços na autorrealização e na justiça a partir destas compreensões – como a proteção legal contra as violações do sujeito, vinculada à liberdade negativa, e a possibilidade de exame individual das consciências sobre a vida ética, na liberdade reflexiva –, é o conceito de liberdade social a base de sua teoria da eticidade democrática. Seu modelo de teoria da justiça ambiciona ultrapassar princípios formais e aproximar-se de uma análise social do efetivamente existente.

Três elementos são importantes nesta discussão introdutória à noção de autonomia. Primeiramente, a fundamentação em valores que conferem uma dimensão coletiva e, por isso, de certa forma limitadora, à autonomia. Em segundo lugar, a dimensão do reconhecimento que situa a questão da autonomia para além das implicações de poder ou de relação com as normas. Em terceiro lugar, nossa ambição é pensar a autonomia “de baixo para cima” – a partir da experiência dos atores sociais, a fim de associá-la ao seu potencial de liberdade social –, no intuito de propiciar o encontro com a análise das normas institucionalizadas, “de cima para baixo”.

Dito isso, o ponto seguinte seria especificar o conceito de autonomia no trabalho. Ora, em termos teóricos estritos, a autonomia no trabalho é uma impossibilidade visto que conceitualmente se opõe à heteronomia e à necessidade. Assim, a autonomia de uma atividade marcada pela necessidade estaria sempre condenada a permanecer formal. Gorz (2004)<sup>7</sup> afirma serem autônomas as atividades que são, por elas mesmas, seu próprio fim, permitindo ao sujeito a experiência de sua soberania e sua realização como pessoa. O caráter heterônomo das atividades profissionais, independentemente de se tratar de trabalho assalariado ou por conta própria, e a natureza produtivista do trabalho impediriam o desenvolvimento da autonomia no trabalho (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 213).

Essa impossibilidade de uma autonomia no trabalho – intrinsecamente dependente seja a um chefe, a uma demanda, ou, ainda, a um mercado –, remeteria à seguinte questão: “por que, então, se indagar sobre a autonomia no trabalho?”. Primeiramente, porque o discurso dominante nos meios produtivos é o de que as novas formas de trabalhar (inteligentes, autônomas, engajadas, cooperativas etc.) representariam ganhos para o trabalhador, na medida em que indicam a superação da tradicional divisão do trabalho entre os que concebem e os que executam, e mobilizariam a integralidade do sujeito que trabalha (KOVACS, 2006). Em segundo lugar, porque a autonomia no trabalho se apresenta concretamente em graus variados e possui diferentes naturezas ou tipos de autonomia. O que nos remete à proposta aqui sustentada de explorar o conceito de autonomia no trabalho simultaneamente em três dimensões<sup>8</sup>: 1) a dimensão operacional (dispor de domínio e controle de certos elementos do trabalho); 2) a dimensão identitária (o trabalho permitiria um retorno sobre o sujeito em termos de conferir um sentido à ação, e teria papel importante no processo de elaboração da autoimagem de si através da contribuição do seu trabalho e do reconhecimento dos pares); 3) a dimensão social (o engajamento pessoal em um futuro coletivo e a cooperação resultante da integração social pelo trabalho remeteriam à inclusão em um círculo moral de “iguais” e à

7 *Les métamorphoses du travail – Critique de la raison économique* foi originalmente publicada por Gorz em 1988.

8 *A exposição e exploração dessas três dimensões foi apresentada em um artigo mais antigo de uma das autoras. Aqui essa proposição foi revista e atualizada (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 214).*

participação em instâncias institucionais coletivas). A riqueza do conceito de autonomia reside em articular o trabalho ao mundo dos valores, por meio do qual o trabalho combina o individual e o coletivo, o operacional e o identitário, a individualização e a participação coletiva. Essas três dimensões serão a base do nosso modelo de análise, como veremos adiante.

Os debates sobre as relações entre trabalho e autonomia ocorrem hoje em um contexto de crescente diversificação das normas de emprego (GIRAUD; LECHEVALIER, 2018), mas também de transformação das expectativas dos indivíduos quanto ao trabalho (CINGOLANI, 2014). Conforme os setores de atividade, os cargos ocupados, os níveis de qualificação ou as trajetórias individuais, varia muito a relação que os indivíduos mantêm com a autonomia. Na literatura, encontram-se esquematicamente dois tipos de análise dessas relações. Em primeiro lugar, análises muitas vezes filosóficas dedicam-se às condições sócio-históricas da autonomia do trabalho, produzindo com frequência uma crítica social ou, mais especificamente, uma crítica ao capitalismo. O trabalho humano é considerado, portanto, em sua relação entre o sentido da vida humana e as condições sociopolíticas da mobilização do trabalho. Em segundo lugar, as investigações em Sociologia do trabalho, fundamentadas na análise empírica, produzem pesquisas sobre a autonomia no trabalho a partir das condições concretas de exercício das atividades de trabalho, em nível individual e/ou coletivo. Na maioria das vezes, essas pesquisas concentram-se no trabalho do setor industrial ou pelo menos no trabalho submetido a uma forte organização – serviços públicos que mobilizam um grande número de assalariados e que são muito regulados, como hospitais ou correios. Apesar da aparente oposição entre autonomia do e no trabalho, os resultados produzidos nessas duas lógicas complementam-se. A mobilização extremamente finalista do trabalho no contexto do capitalismo encontra sua completude na organização do trabalho industrial.

Se deslocarmos as discussões para a autonomia no campo do trabalho, emerge a questão da autonomia do trabalho especificamente de um ponto de vista crítico ou realista sobre as formas de mobilização do trabalho humano no regime capitalista. O trabalho humano está sujeito a uma racionalização e utilização finalista que se manifestam especificamente pela submissão absoluta a normas externas ao indivíduo. Gorz relembra (2004,

p. 35-38) a ruptura histórica que a racionalização e mobilização extremas do trabalho de mulheres e homens no contexto do capitalismo representam. Essa racionalização é acompanhada de uma divisão da vida humana em esferas separadas e resulta na perda de sentido. A submissão total do trabalho humano ao espírito do capitalismo encontra sua expressão na subordinação de trabalhadoras e trabalhadores aos dirigentes da empresa. Desse modo, Gorz alinha-se claramente àqueles que pensam a autonomia do trabalho, ou mais exatamente, as aporias dessa autonomia no contexto capitalista.

No entanto, Gorz também faz parte dos pensadores que tentam superar a oposição entre autonomia do e autonomia no trabalho, estabelecendo três condições simples para a realização de um trabalho autônomo. Em primeiro lugar, o desenvolvimento do trabalho deve ser organizado pelos próprios indivíduos; em segundo, o trabalho deve corresponder à busca de um objetivo estabelecido pelos próprios indivíduos; por fim, ele deve ser gratificante para o indivíduo (GORZ, 2004, p. 131). Essa proposta em três níveis centra-se, sem dúvida, no indivíduo e em sua relação com o trabalho, mas ela implica um questionamento radical, particularmente nas relações de subordinação que caracterizam as relações de trabalho no contexto do capitalismo.

Mais recentemente, Emmanuel Renault propôs uma leitura mais otimista e, ao mesmo tempo menos ancorada nos indivíduos, da autonomia nas relações dos indivíduos com o trabalho. Em sua perspectiva, três elementos permitem situar uma relação de autonomia no trabalho – ele fala de “autonomia como a expectativa subjacente à experiência de trabalho” (RENAULT, 2015, p. 129). Esta é também a nossa proposta neste artigo, ou seja, pensar a autonomia no trabalho a partir da experiência de tradutoras e tradutores em seu ofício. Primeiramente, a seu ver, toda “atividade individual” de trabalho supõe uma “apropriação pessoal do trabalho” (RENAULT, 2015, p. 129) que constitui a base para a construção de uma relação autônoma com o trabalho. Em segundo lugar, o trabalho representa uma “atividade cooperativa” (RENAULT, 2015, p. 130), que supõe a constituição de um coletivo capaz de propor “criações normativas” e de compartilhar normas, um senso comum. Por fim, a terceira dimensão da relação dos indivíduos com a autonomia no trabalho insere-se em uma

tensão com a institucionalização das relações de dominação que caracterizam o trabalho assalariado (RENAULT, 2015, p. 132). Reencontramos aqui a ideia de que a autonomia fortemente coercitiva do trabalho no contexto do capitalismo tem consequências importantes sobre a autonomia no trabalho e que uma das questões-chave dessa relação institucionalizada com o trabalho é buscar a emancipação dessa relação de subordinação institucionalizada.

Por fim, pensamos que as reflexões de Honneth<sup>9</sup> sobre as implicações da luta pelo reconhecimento (HONNETH, 2000) ou, mais recentemente e de modo mais direto, sobre os aspectos tanto individuais quanto coletivos da autonomia (HONNETH, 2015) permitem incorporar uma dimensão determinante dos conflitos sociais no contexto de trabalho e tratam especificamente de valores e normas dos indivíduos e de certos coletivos (de trabalho).

Para nossa análise da relação com a autonomia no trabalho dos tradutores e das tradutoras no Brasil e na França, propomos um quadro de análise que se fundamenta em três dimensões baseadas em Rosenfield e Alves (2011) e aqui retomadas: 1) a autonomia operacional no trabalho, vinculada às exigências funcionais referentes à organização do trabalho; 2) a autonomia na determinação dos objetivos do trabalho, visto que contribuem para a construção identitária no que concerne ao sentido do trabalho, permitindo uma reflexão sobre si mesmo apoiada e fundamentada pelo reconhecimento dos pares; 3) a construção de uma relação de autonomia institucional no trabalho, supondo a inclusão em uma relação política com o trabalho, relacionada à inserção social em uma comunidade de valores e em uma relação com as categorias profissionais tais como são institucionalizadas.

A primeira dimensão da autonomia remete aos aspectos estritamente operacionais e à organização do trabalho. Na esteira de Gorz (2004), pensamos, com efeito, que a subordinação absoluta no trabalho, realidade de um grande número de situações laborais, quando dá origem a uma fragmentação, a uma forte decomposição dos atos de trabalho, leva a uma profunda perda de sentido para os indivíduos. Os aspectos

---

<sup>9</sup> A obra *La lutte pour la reconnaissance* foi publicada em 1992 e *O Direito da Liberdade* no ano de 2011.

operacionais e organizacionais do trabalho são hoje submetidos a importantes transformações, principalmente no que se refere a trabalhadores independentes. A subordinação a um superior hierárquico no contexto do trabalho assalariado “clássico” foi substituída, principalmente para as trabalhadoras e trabalhadores independentes, por lógicas de submissão a clientes, dinâmicas de mercado, pressões da concorrência ou outras (LALLEMENT, 2015). Entretanto, essa dimensão operacional da autonomia também é aquela que associa os aspectos cooperativos dos coletivos de trabalho (seja copresencialmente no chão de fábrica ou em redes virtuais), tais como determinados por Renault (2013), e igualmente se coaduna com a primeira das condições de um trabalho autônomo indicada por Gorz (2004): a possibilidade de auto-organização e autodeterminação do trabalho.

A segunda dimensão da autonomia refere-se à livre determinação pelo indivíduo de seus objetivos de trabalho correlacionados a suas escolhas de construção identitária. Essa dimensão inspira-se no ponto de vista desenvolvido por Honneth sobre a necessária autoafirmação nas interações sociais. Nesse sentido, por um lado, os vínculos possíveis entre as escolhas profissionais e a construção identitária cumprem um papel importante no processo de elaboração da imagem que o ator social tem de si mesmo. Por outro lado, as interações com os “outros” no contexto do trabalho, quer sejam indivíduos, coletivos ou formas estabelecidas de validação por certificações ou títulos profissionais, constituem a base do reconhecimento das atividades e escolhas profissionais do indivíduo.

Por fim, a terceira dimensão é aquela que envolve a inscrição na ordem social, institucional e política da relação de autonomia com o trabalho dos indivíduos. A criação de categorias ou normas de ação profissionais, ou ainda a mobilização de formas de solidariedade orientadas para a defesa dos coletivos de trabalho, e até mesmo da profissão, estão incluídas nessa relação entre autonomia e trabalho. Em suas pesquisas da década de 2010 (HONNETH, 2015), este autor destaca especificamente os aspectos sociais – no sentido de estritamente coletivos – e também políticos da autonomia. Precisamente, esses vínculos entre dimensão coletiva e normativa da autonomia no trabalho abrem-se, assim, para as questões de regulação, em particular para a regulação profissional, que compreende a definição das qualificações, das

competências, dos preços (de mercado), da natureza dos contratos e as formas de ação coletivas envolvidas. Todos esses diferentes aspectos constroem uma relação com a institucionalização e solicitam a mobilização política dos indivíduos, expressando o caráter fundamentalmente coletivo da autonomia.

Dito isso, no ponto seguinte, discorreremos sobre os mercados de trabalho de tradução no Brasil e na França, para somente então, no item seguinte, procedermos à análise do material empírico à luz da grade de análise aqui exposta.

## **Profissão e profissionais da tradução na França e no Brasil**

O trabalho das e dos profissionais da tradução pertence ao setor dos serviços, pouco regulado e regulamentado tanto na França quanto no Brasil. O ofício e as práticas da tradução, que exigem níveis de qualificação variáveis, diferentes competências instrumentais mediante variados meios ou suportes técnicos, são especialmente diversificados. Em linhas gerais, nos últimos 20 anos essa profissão vem passando por várias evoluções contraditórias. Primeiramente, o mercado da tradução está em forte e constante progressão. Em segundo lugar, os mercados em questão são especialmente importantes, pois o português e o francês fazem parte das línguas globais, com o inglês e o espanhol, e têm um peso considerável nos cerca de 40 bilhões de dólares anuais do mercado mundial da tradução (DEPALMA *et al.*, 2016). Em terceiro lugar, no contexto de grande crescimento da atividade, a influência de novas tecnologias permitiu ganhos significativos de produtividade – dicionários e base de dados, fontes de documentos on-line, trabalho cooperativo, memórias de tradução –, mas também estimulou a concorrência entre tradutoras e tradutores em muitos países. Essas tecnologias favoreceram, ainda, as práticas de terceirização. Em resumo, esse crescimento do mercado da tradução ocorre em um contexto de escalada da competição de mercado, de transformação das condições dessa competição e de intensificação do trabalho.

### **A tradução no Brasil: mercado e profissão**

Segundo a empresa de consultoria americana Common Sense Advisory<sup>10</sup>, o mercado de tradução no Brasil vem crescendo. De acordo

---

<sup>10</sup> <https://www.commonsenseadvisory.com/>

com seu estudo, até 2011 o mercado movimentou cerca de US\$ 18 bilhões e cresceu 57% de 2009 a 2011<sup>11</sup>. Também segundo a pesquisa, o mercado global de tradução atingiria os US\$ 43,08 bilhões em 2017, última previsão da pesquisa. A CSA Research pesquisou fornecedores de todos os continentes para coletar a receita reportada para 2015, 2016 e a esperada para 2017. A empresa descobriu que a demanda por serviços de idiomas e tecnologias de suporte linguístico continua em alta e está crescendo a uma taxa anual de 6,97%, representando um aumento sobre a taxa do ano anterior de 5,52%. À medida que as organizações grandes e pequenas disponibilizam seus produtos e serviços em vários idiomas, a empresa prevê que o setor de serviços de tradução e localização<sup>12</sup> continuará a crescer e que o mercado global aumentará para US \$ 47,46 bilhões até 2021. O Brasil tem acompanhado essa tendência de alta no mercado, tendo em vista que o português é 6ª língua mais falada no mundo e é língua materna de aproximadamente 270 milhões de pessoas.

O mercado de tradução no Brasil pode ser caracterizado como fortemente competitivo. Uma oferta abundante e uma acirrada concorrência entre tradutores e tradutoras remete ao dito “canibalismo profissional” (BRUM, 2008). O resultado é uma atividade desvalorizada e desregulamentada e, muitas vezes, de baixa qualidade visto que é preciso traduzir mais em menos tempo para atingir um rendimento mínimo. O Sindicato Nacional dos Tradutores (SINTRA) – que congrega apenas 286 associados<sup>13</sup> – mantém uma tabela de referência de preços; mas, há consenso entre os nossos entrevistados brasileiros de que ela é utópica, pois se situa em um parâmetro de cobrança pelo máximo, o que de fato se torna impraticável no mercado tendo em vista a alta concorrência, o ingresso constante no mercado de novatos – com e sem formação – na condição de *freelancers* independentes e os baixos preços operados pelas agências de tradução que ganham no volume de peças (unidades) traduzidas.

Não há dados sistematizados e confiáveis sobre a ocupação na área de tradução no Brasil. Nem todos são filiados a entidades, um grande número

11 <http://flashtraducoes.com.br/o-mercado-de-traducao-e-localizacao-deve-atingir-os-us-4308-bilhoes-em-2017/>

12 *Localização é um tipo específico de tradução que não se propõe a ser literal, mas adaptada à cultura local, ao mercado ou público-alvo. Por exemplo, um slogan publicitário que faz alusão a alguma celebridade local.*

13 *O número de associados nos foi informado pelo SINTRA mediante consulta por e-mail.*

trabalha como pessoa física e é contratada por pessoa física, muitas vezes a partir do domicílio, sem qualquer registro o que torna impossível saber quantos são. Quando há dados, eles não são científicos e nem dispõem de tratamento estatístico, como é o caso do Perfil do Intérprete, pesquisa de resposta espontânea realizada por Daniele Fonseca, Raquel Schaitza, Richard Laver (circulação restrita) em 2014, cujo questionário foi veiculado no meio da tradução, sendo a participação facultativa. Houve 573 respostas em todo o país. A condição para responder era já ter trabalhado como intérprete pelo menos um dia. Alguns dados chamam a atenção: 15% dos respondentes são intérpretes, 43% tradutores e intérpretes, 9% professores de idioma, 4% estudantes de interpretação. As fontes declaradas de trabalho foram: 51% trabalham para o cliente direto e para os colegas, 25% para o cliente direto, para os colegas e para agência, 15% trabalham apenas com o cliente direto, 10% somente para colegas, 7% para colegas e agência, 4% para cliente direto e agência, 0,3% apenas para agências. Fica evidente a preponderância dos serviços de tradução prestados para os colegas (93% se somadas todas as modalidades em que se manifesta presente) e para o cliente direto (80%).

Trabalhar para os colegas significa a formação de uma rede de indicações e subcontratação nos casos de o contratado principal não ter disponibilidade de atender sozinho o cliente. Nesses casos, o contratado principal divide ou somente revisa o trabalho do parceiro, retendo parte do pagamento com a subcontratação do colega, na maior parte das vezes de maneira informal e não registrada, pois o tradutor contratado é responsável pelo pagamento dos impostos. Exceção feita aos intérpretes de traduções simultâneas que devem se revezar; nesse caso, não é retida nenhuma forma de pagamento por parte do contratado principal. Essa rede desempenha papel importante na perspectiva de lograr trabalho e se inserir no mercado, seja pela subcontratação, seja para indicação para o cliente principal quando o colega contratado não estiver disponível.

Os regimes de trabalho dos tradutores e das tradutoras são muito variados. As agências de tradução possuem trabalhadores assalariados (CLT) em horário comercial dentro da empresa, também assalariados (CLT) fora da empresa (trabalho em domicílio) com contrato de exclusividade, mais um conjunto de prestadores de serviços (*freelancers*) que possuem

empresa própria ou trabalham na informalidade. Os tradutores e as tradutoras independentes ou são empreendedores(as)<sup>14</sup>, e possuem nota fiscal, ou não possuem empresa e recebem mediante Recibo de Prestação Autônoma (com alta carga tributária), ou ainda são informais. Entre os informais há a prática corrente de, quando necessário segundo a demanda do cliente, pedir emprestada a nota fiscal de algum amigo empreendedor mediante desconto dos impostos a serem pagos ou, ainda, de “comprar” a nota fiscal. Quando se trata de cliente localizado no exterior, torna-se mais fácil receber pagamento sem registro: o tradutor emite *invoice* ou recebe via *PayPal*, e não há necessidade de nota fiscal.

A Associação de Tradutores e Intérpretes (ABRATES) como associação profissional e o SINTRA (único sindicato) são as organizações coletivas de maior visibilidade. Pode-se mencionar, secundariamente, a Associação Profissional de Intérpretes de Conferência (APIC), com aproximadamente 170 associados, e as Associações Estaduais dos Tradutores Juramentados, a exemplo da Associação dos Tradutores Públicos e Intérpretes Comerciais do Rio Grande do Sul (Astrajur-RS).

A ABRATES disponibiliza um Programa de Credenciamento de Tradutores, através do qual é conferido ao tradutor um Certificado de Credenciamento após sua aprovação em prova específica, realizada sob condições controladas. As provas são preparadas e corrigidas por uma banca examinadora composta por profissionais reconhecidos em várias áreas. Constitui um tipo de “selo de qualidade” conferido ao tradutor credenciado. As principais ações da associação são: realização de cursos, oficinas e formações (gratuitas e pagas); condução de campanhas e ações em defesa dos direitos dos profissionais de tradução/interpretação; oferecimento de benefícios aos seus associados; divulgação de oportunidades de trabalho; organização de encontros e eventos, como o Congresso Anual; realização da já referida prova de credenciamento bienal.<sup>15</sup>

14 Importante notar que a atividade de tradução não está listada entre as possíveis para o registro como Microempreendedor Individual, com todos os benefícios de estímulo ao autoempreendedorismo. A tradução comporta o estatuto de empresas ordinárias de diferentes portes. Já as atividades de “professor de línguas independente” e de “professor particular independente” encontram-se na lista, o que possibilita uma forma de burlar a legislação e formar uma Microempresa Individual com benefícios fiscais.

15 <https://abrates.com.br/>

Até 1988, a profissão de tradutor não era reconhecida, ou seja, apesar da existência do cargo de Tradutor Público, ou juramentado, instituído nos anos 1940 pelo próprio governo, a atividade da tradução era vista como eventual. Sobretudo graças aos esforços da ABRATES, o Ministério do Trabalho reconheceu a profissão de tradutor em setembro daquele ano. A partir desse ponto, passou a ser possível a constituição de um sindicato (SINTRA). Trata-se de uma profissão reconhecida, mas sem regulamentação.

O SINTRA busca dar apoio à categoria, suas principais bandeiras são: 1) a busca pela remuneração profissional digna, 2) a luta pelo recebimento de direitos autorais pelos tradutores (persiste a prática de os tradutores de livros receberem a remuneração pela tradução como se fosse uma venda de seus direitos autorais; todavia, o direito à autoria da obra é invendável e o nome do tradutor deve sempre aparecer claramente na obra publicada, mesmo que em edições sucessivas), 3) apoio aos tradutores nas questões com os clientes (como o não pagamento pelo serviço prestado), e 4) apoio à categoria na realização de seus serviços por meio da informação útil.

Importante notar que os tradutores e as tradutoras nem sempre são filiados ao SINTRA ou a qualquer outra entidade representativa da categoria, pois a filiação sindical é de livre escolha do profissional. O SINTRA se diz um sindicato apolítico. A única “política” que adota é a de defender os direitos da classe. Quanto ao número de seus filiados, em entrevista concedida pela presidente do sindicato, esta afirmou, acerca desse número, “[...] não ser expressivo, pois, como já dissemos, o número de filiados não corresponde ao de profissionais que trabalham nesta área, e mais uma vez, demonstra ser esta uma profissão liberal” (SIMÃO, 2012, p. 89).

Se, antes, a tradução era uma forma de muitas pessoas complementarem a renda, uma atividade secundária, cada vez mais se torna uma profissão de dedicação exclusiva e com muitas frentes e possibilidades. No entanto, como já mencionado, não é uma profissão regulamentada, ou seja, para ser tradutor ou intérprete, não é obrigatório ter graduação em Tradução. Por isso, os interessados devem procurar cursos, participar de seminários e *workshops* para obter *expertise*. Ainda segundo a entrevista concedida pela presidente do SINTRA em 2012, existem duas vertentes

acerca da regulamentação: aquela que a defende como forma de institucionalização e reconhecimento, e aquela que não a quer, por acreditar que o próprio mercado é regulado pela qualificação do profissional e pela qualidade dos trabalhos. O posicionamento do SINTRA é que uma coisa é consequência da outra, pois, não havendo regulamentação, não haverá como se criarem Conselhos Federais e Estaduais de Tradução e Interpretação. Os conselhos poderiam ser um excelente passo à frente em termos de união e luta por direitos.

## A tradução na França: mercado e profissão

A França é, com a Alemanha e o Reino Unido, o mercado mais dinâmico da indústria da tradução na Europa. O tamanho das empresas do setor, entretanto, é reduzido. Existe um pequeno número de grandes empresas de tradução na França: a HP ACG, número três do setor em nível mundial, tem sua sede em Grenoble; quanto ao restante, apenas três outras empresas francesas encontram-se entre as 100 principais do ramo no mundo (KELLY, DEPALMA, 2012). A maior parte da atividade está concentrada em algumas grandes agências de tradução – a Câmara Nacional de Empresas de Tradução (CNET)<sup>16</sup> reúne cerca de 30 empresas –, em agências de menor porte e em um número expressivo de tradutoras e tradutores independentes. Em 2011, o Instituto Nacional de Estatística e Estudos Econômicos (INSEE) registrava 10.482 empresas de tradução e interpretação e um faturamento de 572 milhões de euros, em um setor “constituído essencialmente por empresas individuais” (INSEE, 2011, p. 44). A mais recente pesquisa europeia sobre os atores econômicos, feita pela União Europeia das Associações Nacionais de Empresas de Tradução (EUATC)<sup>17</sup>, demonstrou que as empresas francesas do setor estão otimizadas, com 80% de estimativas positivas contra 46 no Reino Unido e 16 na Bélgica ou na Espanha (EUATC, 2017). No entanto, as práticas operacionais desenvolvidas no ramo não permitem muito otimismo, pelo menos em escala europeia. De fato, as tendências à terceirização do trabalho de tradução alcançaram um nível tão elevado que o potencial de crescimento

<sup>16</sup> N.T: *Chambre Nationale des Entreprises de Traduction*.

<sup>17</sup> N. T. *Union européenne des associations nationales des entreprises de traduction*.

dessa prática começa a se esgotar: dessa forma, passou-se de um crescimento anual de *outsourcing*<sup>18</sup> de 35% em 2014 para 25% em 2017 na Europa. Em contrapartida, o aumento do *crowdsourcing*<sup>19</sup> na tradução – 15% anuais em 2015 e 2016 – sofreu uma queda abrupta, com pouco mais de 5% em 2017. Além disso, as práticas de *offshoring*<sup>20</sup> não muito favoráveis às trabalhadoras e aos trabalhadores do setor, pois crescem em um ritmo de 10% ao ano na Europa em 2017 (EUATC, 2017).

Essas metamorfoses do mercado francês, somadas às transformações tecnológicas, são acompanhadas por uma atividade de regulação que visa a acompanhar essas dinâmicas. O desenvolvimento da independência trouxe à tona novas e sensíveis problemáticas, como a do estabelecimento das tarifas. A Sociedade Francesa de Tradução (SFT) – que atua simultaneamente como sindicato e associação profissional – faz um intenso trabalho de *lobby* para sensibilizar seus membros para a necessidade de manter certos níveis de preço. Pesquisas regulares (a última é de 2015) são realizadas para estimar a proporção de entrevistados que aumentam os preços quando há pedidos urgentes de tradução, as tarifas cobradas por cada um etc. (SFT, 2015). Como a atividade de tradução não é regulamentada na França, as associações profissionais elaboram códigos de ética ou “guias” que definem as boas práticas e aquelas desaconselhadas. Assim, desde 2009, a SFT dispõe de um código de ética para seus 1.500 membros, que se comprometem a respeitá-lo. Esse código define diversas obrigações profissionais de “boa conduta” nos mercados: fidelidade ao texto, atuação dentro das “boas práticas”, “recusa de prazos incompatíveis com o trabalho proposto”, proibição de “solicitação ou aceitação de gratificações, concessão de descontos ou abatimentos, que constituem atos de concorrência desleal”. A SFT também publica uma revista (*Traduire*)<sup>21</sup>, realiza formações (mais de uma dúzia entre abril e junho de 2016), publica guias para uso dos “contratantes e prestadores de serviço de tradução”, que ressaltam a peculiaridade de um “produto” diferente de outros – “a tradução é uma prestação

---

18 *Outsourcing* é uma expressão em inglês normalmente traduzida para português como terceirização.

19 *Através de plataformas da internet, as empresas oferecem trabalho (“crowdsourcing”), que podem ser assumidos por membros registrados da plataforma, os “crowdworkers”.*

20 *Offshoring* é a deslocalização por uma empresa de um processo de negócios de um país para outro.

21 Disponível em: [http://www.sft.fr/revue-traduire.html#\\_VwLIT\\_BEgs](http://www.sft.fr/revue-traduire.html#_VwLIT_BEgs).

de serviços intelectuais e outros critérios entram em jogo” (SFT, 2008). Do mesmo modo, o código de ética da Associação dos Tradutores Literários da França<sup>22</sup> (ATLF) define, desde 1988, as regras necessárias à preservação da atividade no mercado, ao seu reconhecimento e à regulação da concorrência: “o tradutor recusa-se a aceitar qualquer trabalho que possa prejudicar um colega”, “o tradutor também está proibido de prejudicar a profissão por qualquer ação, principalmente aceitar condições de trabalho incompatíveis com as exigências deste código de ética”. Delimitam-se, assim, os contornos de uma identidade do tradutor e da tradutora em torno de regras de ética e conduta que organizam o mercado e as relações entre colegas e com clientes.

Para além dessas iniciativas profissionais, diversas normas são criadas para regular o mercado e explicitar a atividade e a identidade de tradutores e tradutoras. Uma primeira norma europeia dedicada à tradução foi criada em 2006 e “[...] engloba o processo de tradução propriamente dito bem como todos os aspectos envolvidos na prestação de serviços, incluindo a garantia de qualidade e rastreabilidade” (NF EN 15038 *Services de traduction: exigences requises pour la prestation du service*). De acordo com a SFT, essa norma não garante necessariamente a qualidade da tradução, mas “[...] define um processo que permitirá ao cliente diferenciar com clareza um tradutor profissional e um amador” (TRADUCTION, 2008, p. ?, tradução nossa). Ela foi substituída em 2015 pela norma internacional de qualidade ISO 17.000, que “[...] contém disposições para os prestadores de serviços de tradução (PST) relativas à gestão dos processos fundamentais, aos requisitos mínimos de qualificação, à disponibilidade e à gestão de recursos e outras ações necessárias para a prestação de um serviço de tradução de qualidade” (TRADUCTION, 2008, tradução nossa). Destinada tanto aos tradutores e às tradutoras independentes quanto às agências de tradução e aos setores de tradução de empresas, ela define critérios essenciais de competências profissionais que visam à garantia da qualidade do serviço: um diploma reconhecido de ensino superior em tradução e/ou uma qualificação equivalente em outra área, além de um mínimo de dois anos de experiência comprovada em tradução e/ou mais de cinco anos de experiência profissional em tradução.

22 *Association des Traducteurs Littéraires de France*, disponível em: [http://www.atlf.org/wp-content/uploads/2014/05/Association\\_Adherer\\_Code-de-deontologie.pdf](http://www.atlf.org/wp-content/uploads/2014/05/Association_Adherer_Code-de-deontologie.pdf).

Apesar dessas produções normativas, as condições de remuneração e também o reconhecimento do trabalho dos tradutores e das tradutoras estão se degradando rapidamente. Esse processo levou a Câmara Nacional de Empresas de Produção<sup>23</sup> e a SFT – patronato e assalariados – a enviarem um comunicado conjunto à imprensa (CNET, 2017). Empregadores e empregados, ou mais frequentemente no ofício da tradução, clientes e prestadores de serviço, uniram-se para condenar a influência nefasta das plataformas digitais sobre a atividade. As duas organizações profissionais condenam mais precisamente “[...] o desenvolvimento de plataformas na internet que oferecem serviços de tradutores, muitas vezes por um preço simbólico, sem garantia de suas competências, ou a proliferação de iniciativas de tradutores entusiastas que realizam traduções ou legendagens voluntárias” (CNET, 2017). Essa reação conjunta indica que as precauções e tentativas de regulação anteriores foram pouco eficazes. O crescimento das demandas de tradução – reconhecido, a propósito, no mesmo comunicado à imprensa – é acompanhado de uma diversificação das modalidades de solicitação de trabalhos de tradução e não resulta, obrigatoriamente, na melhoria da situação profissional efetiva de tradutoras e tradutores.

Uma pesquisa recente da SFT permitiu estabelecer um balanço relativamente preciso da situação dos profissionais do setor (SFT, 2015). Estima-se que hoje são 16.000 os tradutores e as tradutoras profissionais na França e que 80% são mulheres. 40% desses profissionais não recebem por hora, ou seja, não ganham em função de seu tempo de trabalho. A remuneração nesse meio dá-se, portanto, em função do volume traduzido. A revisão de textos ou a terminologia são as principais atividades anexas dos tradutores e das tradutoras e assumem cada vez mais importância em seu trabalho cotidiano. Da mesma maneira, ao final dessa pesquisa recente, relata-se que cerca de 80% dos e das profissionais do setor utilizam hoje alguma ferramenta de tradução assistida (TAO), em comparação com a taxa de 2008, que era de 65%. Por fim, enquanto o peso das agências reduz-se progressivamente em benefício dos clientes diretos, cerca de 50% das tradutoras e dos tradutores independentes consideram-se satisfeitos com seu volume de negócios.

---

23 N. T.: *Chambre nationale des entreprises de production.*

As situações de exercício da tradução são potencialmente muito diversas, mesmo que o regime de assalariamento tenha se tornado marginal. De fato, o trabalho assalariado é limitado hoje a algumas grandes empresas e instituições internacionais, para os cargos mais valorizados e no nível das agências de tradução, onde as condições são mais precárias e difíceis. Em termos de suporte para a situação de independente, o universo da tradução não oferece uma tabela classificatória, mas se declina em uma ampla variedade. Assim, o tradutor independente pode escolher ser autônomo, criar uma empresa individual como profissional liberal, ou em regime de microempresa, ou, ainda, criar uma empresa pessoal de responsabilidade limitada. Ele pode optar por fórmulas híbridas, combinando algumas características do trabalho assalariado e do independente com auxílio de uma empresa mediadora, ou se associando a uma cooperativa de atividade e emprego ou a uma sociedade participativa. Essa diversidade permite uma grande variedade de composições em torno da condição de independente.

## **Configurações da autonomia dos trabalhadores e das trabalhadoras da tradução na França e no Brasil**

O conjunto das entrevistas foi analisado, nos dois países, a partir das três dimensões da autonomia já expostas, a saber, operacional, identitária e social. No discurso dos tradutores e das tradutoras, elas se sobrepõem e se combinam, forjando assim configurações pluridimensionais. Em grandes linhas, o diagnóstico da autonomia no trabalho independente é consensual: há maior liberdade nos rumos da vida individual e essa liberdade pode vir também a significar fragilização.

E o fato de ser autônomo, tem esse lado bom, também, eu acho. Que é o fato de tu ter, talvez, um pouco mais o guidom da bicicleta da tua vida, de tu poder ir para o lado que tu quiseres. Isso, obviamente como tudo na vida, é bom e ruim. Porque, por outro lado, se tu não souberes direito como fazer ou o que fazer, isso pode te causar vários problemas, assim. Tu podes não conseguir mais trabalho, enfim. Que daí, talvez, a segurança, digamos assim, de um trabalho em CLT, ou mesmo um trabalho de concursado, acaba sendo melhor. (Tradutor independente, PJ, 36 anos, Brasil).

Outra temática ligada à autonomia, recorrente no conjunto das entrevistas, concerne o isolamento na vida cotidiana. Em função de

personalidades e configurações de vida, a solidão no trabalho é mais ou menos valorizada e mais ou menos contemporizada pela mobilização de uma rede de colegas com quem o trabalho é partilhado. E essas redes acabam desempenhando um papel fundamental em qualquer das dimensões da autonomia analisadas, conforme será exposto adiante.

Bom, para mim, não ter que lidar com pessoas é uma grande vantagem. Eu não gosto nem da agência, ambientes corporativos geralmente. Muita gente... Então, para mim, eu gosto de ficar em casa. Para mim, é bom. Posso ouvir música. Claro, eu ouvia com fone o dia inteiro no trabalho [recém-despedida de uma empresa de localização]; mas, em casa... Está mais tranquilo. Posso ficar com roupas mais normais. O que eu gosto também. Às vezes, dependendo do horário, de ter liberdade. Às vezes, não é tanta liberdade. Eu sei que, por exemplo, a minha ex-empresa eles mandam trabalho das 9 às 6. Eu sei que se eu receber alguma coisa eu tenho que entregar nas próximas horas. Mas, no geral, tem uma liberdade maior de gerenciar o tempo. Bom, as desvantagens é não ter os direitos. Todos aqueles direitos, aquelas coisas que tu não precisas se preocupar, não precisa se preocupar com INSS. Tudo aquilo que vem com o pacote que vem na empresa. Vale-alimentação faz muita falta. E também o que tem de desvantagem é que, ao mesmo tempo em que eu não gosto de lidar com muita gente o tempo inteiro, é bom pra tradução ter alguém para discutir. Então, lá na empresa a gente sempre discutia muito. Claro, mais pelo chat do que ao vivo. [...] Então, eu acho que essa troca assim... Isso é uma vantagem de trabalhar, não ser freelancer, de ter alguém... Claro, ainda falo com algumas pessoas; mas, é diferente de estar na empresa. Tinha treinamento, tinha esse tipo de coisa. Treinamento específico para cada cliente, treinando pra ferramentas. Isso com certeza era uma vantagem. (Tradutora freelancer, 33 anos, recém-despedida de uma empresa de localização).

Dito isso como diagnóstico em termos gerais e transversal ao conjunto dos nossos entrevistados quanto às implicações da autonomia no trabalho de tradução, passamos a seguir à análise da autonomia em suas três dimensões: operacional, identitária e social.

#### 4.1 Autonomia operacional

A autonomia operacional dos tradutores e das tradutoras independentes se concretiza em sua capacidade de determinar de forma autônoma suas condições e ritmo de trabalho, mas igualmente de escolher suas próprias modalidades de trabalho. No entanto, essa autonomia operacional se estabelece sempre em articulação com as redes sociais e profissionais de que dispõem, e toma forma específica na relação com o mercado.

Eu gosto do meu estatuto. O estatuto de independente, de ter uma certa liberdade, de não depender de ninguém. O trabalho, sim. Eu adoro meu trabalho em termos absolutos; mas, não amo necessariamente tudo o que eu faço, tudo o que me demandam de fazer. Está certamente ligado à tecnologia que toma cada vez mais espaço. Está ligado também ao fato de sermos independentes. Mas as agências nos tomam um pouco como empregados. É preciso argumentar muito... Se eu não quero fazer alguma coisa, é minha escolha. Eu não preciso me justificar, eu não sou seu empregado. (Tradutor independente, 40 anos, França).

Essa autonomia é apreciada notadamente porque ela diz respeito à maneira como os profissionais desdobram e controlam sua atividade de trabalho. Contudo, essa autonomia é também colocada em perspectiva quando confrontada ao peso das responsabilidades que acompanham a situação de trabalho independente.

Idealmente, eu prefiro trabalhar direto com o cliente, porque assim se controla o projeto em que se está trabalhando. Não há... Quero dizer, sim, há especificações, há coisas a se respeitar, mas ficamos livres para escolher um termo ao invés de outro, ou uma maneira de traduzir e não outra, porque a agência prefere uma tradução palavra por palavra a... reconstruir o sentido. Com clientes em contato direto, se controla mais o projeto e... se ganha mais... [risos] Sim. Por um lado, é bom, porque se tem o controle. Isso movimenta, sem dúvida..., sim. Mas é uma dificuldade. Existem coisas que eu não faço. Por exemplo, eu deveria captar outros [clientes]... Na realidade, eu capto, mas eu deveria ser mais... deveria captar muito mais e procurar clientes no exterior e mudar minha categoria. (Microempreendedora, 53 anos, França).

No entanto, as redes sociais construídas no espaço profissional servem frequentemente para amenizar o sentimento de isolamento e de autorresponsabilização pelos rumos do negócio *“Mantenho contato com dois ou três ex-colegas de agência. Conversamos frequentemente. Passamos trabalhos uns para os outros. Uma me substitui quando estou de férias. Coordenamos os preços. E ela me passou indicações. Às vezes, também nos revisamos”* (Tradutora independente, 40 anos, França).

Nos dois países, a relação com o mercado se constrói de maneira individual e revela autonomia para negociar preços e escolher projetos ou contratos. Necessitam, para tal, de uma rede de contatos e parcerias para uma satisfatória inserção no mercado, de maneira a responder rapidamente aos clientes e manter-se aptos e vigilantes quanto às demandas. Trata-se de uma maneira concreta de manter-se independente.

Na verdade, foi assim: uma amiga minha não tinha tempo de trabalhar nos projetos que ofereciam para ela; então, ela deu meu contato. Tudo correu bem. E, desde então, o cliente virou frequente. Só funciona assim. São sempre amigos que passaram meu contato. Tudo deu certo e é isso. Para mim, depois, talvez para outras pessoas funcione. Foi realmente a rede que me permitiu... É preciso responder em 15 minutos – estou exagerando, mas... Caso contrário, o trabalho... Geralmente eles enviam e-mails em grupo ou, então, contam vários tradutores ao mesmo tempo. Se você realmente quer o trabalho, tem que responder muito rápido. Minha caixa de entrada está sempre aberta... (Microempreendedora, 35 anos, França).

[...] *Eu passo [trabalho aos colegas], às vezes. Eu estou tentando, agora, fazer, tentar estabelecer parcerias, assim, porque, eu tenho muita fonte de demanda, né? Eu tenho muita agência que me manda coisas, e às vezes eu recuso. E daí eu fico pensando: "putz, tipo, alguém que eu conheço podia tá fazendo isso, né?". Até uma amiga brincou que eu estou pensando em fomentar a economia local, porque esse dinheiro está indo para outros lugares, esse dinheiro está indo para outras pessoas. E, às vezes, são trabalhos bons, não é uma questão de explorar os outros, não necessariamente, que também isso é uma coisa que acontece bastante, né?* (Tradutor independente, PJ, 36 anos, Brasil).

É preciso assinalar que tradutores e tradutoras independentes não se encontram todos em situações equivalentes. Suas formas de inserção – regimes de trabalho e graus de inserção no mercado – influenciam de maneira determinante seu grau de autonomia no trabalho. Os tradutores e as tradutoras independentes bem estabelecidos dispõem de uma grande autonomia na gestão de seu tempo, na aceitação de contratos e na negociação de preços. Na maior parte do tempo, necessitam de uma rede de contatos e parcerias para uma inserção satisfatória no mercado. No Brasil, eles são empreendedores Pessoa Jurídica (“sou uma empresa”). Igualmente na França, mas se autodenominam “independentes”, tão somente.

Já entre os *trabalhadores informais* da tradução no Brasil e os *trabalhadores independentes debutantes* na França (onde possuem o estatuto de *auto-entrepreneur*, hoje com a nova denominação de *micro-entreprise*), encontram-se aqueles que estão buscando ainda seu lugar no mercado. São, em geral, mais jovens e vivem na insegurança. Não têm autonomia de tempo, embora não trabalhem com horário fixo. Precisam muito da rede de indicações e necessitam prospectar trabalho sem parar já que não dispõem de estabilidade profissional ou social. No caso francês, o estatuto de *micro-entreprise* confere uma segurança maior que a informalidade brasileira.

No entanto, é somente na inserção exitosa no mercado que esses tradutores e essas tradutoras logram alguma estabilidade.

É preciso assinalar um último grupo, atrelado não mais ao seu regime de trabalho como tradutores, mas ao fato de terem na tradução uma ocupação secundária: são os tradutores e as tradutoras ocasionais. No Brasil, trata-se normalmente de professores universitários (de linguística, de tradução, de idiomas – e, portanto, profundamente atrelados ao ofício de tradução) ou, nos dois países, daqueles que possuem outra carreira paralela à de tradutor. Estes exercem sua autonomia de maneira absoluta em relação à tradução, já que possuem uma inserção principal que lhes garante rendimentos e uma identidade profissional.

A autonomia operacional encontra-se garantida pela situação de independência. Tal autonomia necessita, no entanto, ser confrontada ao suporte e à rede de colegas, capazes de conformar uma relação horizontal entre profissionais. A relação com o mercado é atravessada pela relação com os colegas, e é essa combinação que lhes garante autonomia operacional. Dispor de margens de liberdade na gestão do trabalho requer integrar-se a uma rede, inserir-se no mercado e, ainda, gerir sua pequena empresa ou sua informalidade.

## Autonomia identitária

A dimensão identitária da autonomia no trabalho implica dois aspectos. Em primeiro lugar, essa dimensão remete à autonomia na construção de objetivos profissionais, que se inscrevem nos percursos de vida individuais. Trata-se de uma construção intimamente ligada à trajetória de cada um. Essa afirmação identitária individual articula-se a um segundo componente que é o reconhecimento dos pares, dos clientes – do mercado – ou, ainda, o reconhecimento pelas validações profissionais, como os diplomas. Essa inscrição em duas dimensões complementares e de combinações multidimensionais confere uma grande complexidade à autonomia identitária.

Os tradutores e as tradutoras têm origens e inserções variadas. Há os que foram impelidos a uma escolha “involuntária”, no sentido de que não foi premeditada, por exemplo, tornar-se tradutor por ter ficado sem trabalho e saber bem uma língua estrangeira. Há os que possuem uma formação

universitária em tradução e são esses que dispõem de um título para nomear sua identidade profissional, remetendo à autonomia identitária por terem algum reconhecimento formal da atividade que desempenham. Mas há, ainda, os que a constroem sua identidade diretamente no mercado de trabalho e na parceria com os colegas, sem qualquer formalização prévia.

Em uma profissão pouco regulamentada, a afirmação profissional revela-se delicada e, entre os entrevistados, fica evidente a necessidade de construir uma identidade que não está dada na realidade concreta.

*E, lá pelas tantas, eu comecei a me sentir um pouco desconfortável. Frequentava alguns congressos, também, de tradução. Teve um da associação brasileira de tradutor-intérprete aqui em Porto Alegre, da ABRATES em 2010, que eu achei muito legal. E ali eu senti um certo desconforto, por eu não ser uma tradutora formada em tradução, nem em Letras. Ninguém me disse isso. Eu me senti que... Parecia que estava invadindo um outro campo. Comecei a me sentir um pouco, assim... Não era rótulo, que eu fazia profissionalmente com seriedade, remunerado. Não era uma coisa eventual, está ficando cada vez mais presente na minha vida, né? Uma segunda carreira. (Tradutora, 56 anos, MEI, tradutora como segunda carreira, assalariada CLT no emprego principal, Brasil).*

Certos indivíduos apoiam sua projeção profissional sobre as competências adquiridas ao longo do percurso.

*Eu aproveitei essa oportunidade [uma demissão como engenheiro] para fazer uma formação durante nove meses, porque são necessários alguns pré-requisitos... De redação em francês etc., e também o domínio da língua de partida; mas, você tem que saber um monte de coisas para se formar. Um ano de transição antes de começar. Me senti seguro focando minha atividade de tradução nas áreas de engenharia eletrônica e mecânica, que são as minhas, sabendo que a profissão de tradutor é muito competitiva, e sabendo que tinha passado meus últimos anos [na última empresa] trabalhando em inglês. Então, eu domino as duas áreas. No inglês, não há problema e, na área técnica, não há problema. Interesse técnico eu tenho e também pela língua. E, outro ponto interessante para mim, trabalhar de forma independente. Digo a mim mesmo que deveria ter feito isso antes, porque nessas grandes empresas não se tem mais autonomia no que se faz... A gente é obrigado a obedecer a todos os níveis da hierarquia [...]. E agora que eu posso tomar iniciativas, descobri coisas que tive no início da minha carreira como engenheiro. Redescobri uma capacidade de existir profissionalmente por mim mesmo. Eu tomo decisões e as operacionalizo. (Tradutor em microempresa, 55 anos, após carreira como engenheiro, França).*

De maneira aparentemente mais simples, certos tradutores e tradutoras apoiam sua afirmação identitária sobre a validação de um título profissional: *“Acho que só o fato de ter feito a graduação em tradução no ISIT<sup>24</sup> abre muitas portas. As pessoas sabem, as agências pelo menos sabem; então, os primeiros contatos que tive foram agências. Eu fiz testes e consegui meus primeiros clientes. E depois continuou [...]”*. (Tradutora independente, após uma carreira como assalariada, 50 anos, França).

Mas não se trata de competências que possam ser facilmente instrumentalizadas. O trabalho de tradução de qualidade requer competências complexas e exigentes.

*Na verdade, a gente se dá conta, ao começar a traduzir, que a língua e o seu uso é muito mais do que aquilo que está materializado ali no texto. Então, para tu de fato conseguires fazer um bom trabalho tem que ter um domínio do que a gente chama de competência tradutória. E vai muito além do conhecimento da língua estrangeira. O senso comum diz que para ser tradutor basta conhecer a língua estrangeira e a língua materna. Bom, é o que o senso comum diz, né? Na verdade, isso é muito pouco para fazer uma boa tradução, porque dentro dessa competência na língua estrangeira há uma série de subcompetências que são importantes, por exemplo, eu não posso traduzir um texto de sociologia se eu não tiver uma competência sociolinguística, se eu não conseguir, por exemplo, discriminar os diferentes registros da língua. [...] E essa capacidade, essa competência linguística ela tem que ser aliada a uma outra competência ou uma outra habilidade como a gente chama, que é a habilidade de transferência. Que não basta eu conhecer as duas línguas se eu não tiver habilidade de trabalhar com dois corpos diferentes e transformar num código. Eu estou falando de código, mas a gente pode falar de sistema ou de texto. Em geral, a gente tem preferido usar o termo texto.* (Tradutora ocasional, 51 anos, RPA, Brasil).

A necessidade dessas competências fica visível quando há a necessidade de mobilizar a criatividade, sobretudo no que se refere a traduções para mídias audiovisuais.

*É mais “transcrição” que eles chamam, que seria tradução de campanhas publicitárias, anúncios, vídeos. Então é um tipo diferente de tradução. Mais liberdade. Eles pedem para tu fazer todas as mudanças possíveis para adaptar uma campanha publicitária, por exemplo, à realidade brasileira. [...] Às vezes eu acho um pouco baixo [quanto à remuneração desses*

24 N.T.: O Institut de management et de communication interculturels (ISIT) é um estabelecimento de ensino superior, que oferece formações nas áreas de administração intercultural, comunicação, digital e webdesign, tradução, relações internacionais, jurídicas.

*trabalhos], mas... Dependendo, às vezes, eu não aceito, quando é muito baixo. Porque, às vezes, também é pouca coisa. Mas o tempo que tu levavas só para ler as instruções e entender tudo, todo o guia que tem do cliente, não vale a pena. [...] Aí eu nego. Se eu não tiver nada, talvez... Mas, se eu tenho alguma outra coisa, não vale a pena aceitar. É difícil recusar, mas às vezes... Fica difícil botar na balança, mesmo que tu saibas que não vai valer a pena. Mas fica naquelas: não quero recusar, não quero recusar. (Tradutora freelancer, 33 anos, recém-despedida de uma empresa de localização) .*

A invisibilidade – a falta de reconhecimento formal e também em termos intersubjetivos – assim como a falta de regulamentação impelem à necessidade de uma identidade que se constrói informal e coletivamente, por meio do Facebook, de encontros mensais informais para confraternizar e trocar, em congressos anuais protagonizados por associações, em cursos de especialização ou outros.

*E isso eu fui aprendendo aos poucos, porque a gente vai sempre com essa desvalorização constante. A gente meio que acha que o cliente nos faz um favor. Mas aí a gente vai aprendendo, vai conhecendo outros trabalhos. Vai sabendo, né?. A valorizar a formação, o trabalho que a gente faz. E a gente meio que faz um trabalho de educação com os clientes. Às vezes, que os clientes não têm noção. Alguns clientes não têm noção do que é tradução. Qualquer um traduz para eles. (Tradutora independente, PJ, 41 anos, Brasil).*

*Agora consigo entender melhor esse diálogo, não apenas com o autor, mas com os colegas. E, logo em seguida, entrei em dois grupos no Facebook. Que tem vários grupos, que é muito comum esse tipo de discussão: "gente, pifei, não consigo traduzir isso aqui! O que vocês acham que é?" Às 3 da madrugada alguém me bota lá, né? E, às vezes, é uma coisa boba, mas que a pessoa se perde. Muitas queixas, mas também histórias engraçadas sobre cliente que não paga, ou o filho que bateu na tecla e apagou tudo que tu fizeste na noite inteira. Essas coisas... Então é uma vida com pessoas... Vários deles que são totalmente tradutores 100% do seu tempo de vida profissional, né? (Tradutora, 56 anos, MEI, tradutora como segunda carreira, assalariada CLT no emprego principal, Brasil).*

Essas modalidades de reconhecimento coletivo, inscritas em lógicas de tipo bottom-up<sup>25</sup>, mobilizam justamente a participação dos indivíduos, proporcionando a possibilidade de eles construírem práticas de reconhecimento, de validação do trabalho do outro, o que se revela como uma forma de reconhecimento potente do trabalho mediante processos coletivos.

---

<sup>25</sup> Método de trabalho no qual as metas são estabelecidas pela equipe, e a responsabilidade de planejamento e execução fica a cargo dos profissionais que atuarão efetivamente no projeto, em uma abordagem de "baixo para cima".

*Eu também adoro contribuir nos fóruns... Eu gosto bastante de ajudar os outros, a gente encontra nos fóruns em quatro, cinco. Às vezes, demora um pouco, mas acabamos encontrando [soluções] e eu amo participar desse tipo de trabalho coletivo. [...] E é verdade que os sites também têm rankings de tradutores. E eu progredi rapidamente. Logo me vi escalando esses rankings. E, então, tenho certa visibilidade e sou bastante procurado por pessoas que querem começar ou que precisam de conselhos. E eu gosto de fazer isso... De ter essas relações. (Tradutor em microempresa, depois de uma trajetória de assalariado como jardineiro e instalador de cozinhas, 47 anos, França).*

O caráter social do reconhecimento atravessa a formação de redes e representa uma verdadeira norma social construída entre pares, mas também com os contratantes. O mercado age, assim, igualmente, como um mecanismo de reconhecimento do trabalho de tradutores e tradutoras.

*Sim, o fato de sentir se é trabalho bem feito ou não? Sim, sim. Essa é uma convicção. Mas recebo retornos de qualquer maneira, até das agências, o que é raro. É bom quando temos o retorno de clientes dizendo “eu prefiro esse termo” ou... E algumas agências me disseram “clientes muito satisfeitos, gostaria que você soubesse”. [...] Sim, conhecemos os bons e os ruins. Sim... Nós conhecemos uns aos outros. (Tradutora independente, 50 anos, França).*

Desse ponto de vista, o mercado permite a validação de trajetória de reconhecimento inscritas ao longo do tempo, conforme se evidencia este tradutor: *“Eu comecei em plataformas de tradução on-line com preços ridículos, de até dois centavos por palavra... E, aos poucos, pude aumentar meus preços, pois a qualidade do meu trabalho foi reconhecida”* (Tradutor independente, 47 anos, França).

Contudo, o mercado também exerce pressões específicas, em sentido contrário, especialmente no que concerne à necessidade de faturar e fazer o trabalho render. Nesses casos, a qualidade fica comprometida e também a reputação do tradutor, como relata esta tradutora: *“Você ganha dinheiro, mas como a qualidade do trabalho é afetada, sua reputação depois... A reputação profissional é realmente muito importante nesse negócio. A melhor prospecção é essa. Na verdade, é assim que você se dá a conhecer”* (Tradutora independente, 50 anos, França).

A identidade de “empresa” se sobressai tanto entre os que de fato são empresários quanto entre os demais – com exceção dos assalariados e juramentados – uma vez que necessitam procurar clientes, negociar, ge-

rir seus custos, seus rendimentos, seu tempo e suas perspectivas futuras. A individualização do trabalho independente transforma-os em empresários de si mesmos.

*Tu tens que investir no teu trabalho, tem que pensar esse investimento, tem que pensar como empresa. Porque, de novo, tu és toda a empresa. Tu tens que pensar desde como o gerente, pensar desde o cara que varre, porque tem que estar mais ou menos apresentável, até o dono da empresa. Tomar decisões estratégicas, do tipo “vou me dedicar mais à tradução médica, porque estou vendo que é o que tá acontecendo mais”. E não ficar assim: “só traduzo jogos e TI porque é o que gosto; então, só vou ficar nisso”. Então, tem coisas que, infelizmente, a gente tem que ser meio pragmático. Assim... E calcular riscos, enfim. Nunca li esses livros de autoajuda administração, assim, que pipocam aí. Mas uma coisa é certa: a gente tem que pensar como esses caras pensam, porque a gente é empresário da gente mesmo, a gente depende dessas coisas. (Tradutor independente, PJ, 36 anos, Brasil).*

*E eu também tenho um cliente, que eu não sei bem, é uma região meio cinza, porque ele é quase que meu chefe. Mas não no papel. E eu trabalho com essa empresa dele há seis anos e é um valor fixo mensal, independente do volume de trabalho. E eu tenho o contrato... Eu tenho disponibilidade primária com ele. Então das 9 às 6, eu estou disponível para ele. Se ele me mandar trabalho eu faço imediatamente. Se não mandar trabalho, o tempo é meu, eu faço o que eu quiser. É minha casa. E o valor é fixo mensal. Eu emito nota para ele. [Tu tens uma empresa então?] Sim, é a segunda parte de ser tradutor. Na verdade, a tradução é um ramo em que a gente acha que a gente vai trabalhar traduzindo frases de uma língua para outra; mas, na verdade, o nosso trabalho é abrir uma empresa. E, por acaso, então tive que aprender de contabilidade, legislação. Nossa, é muito difícil. E é muito mais difícil do que a parte da tradução. Porque a tradução eu sei fazer; mas, agora, saber a diferença entre um MEI e um simples nacional, isso não tem nos cursos. (Tradutor, 32 anos, MEI, Brasil).*

A autonomia identitária revelou-se dependente de numerosas variáveis: dispor de uma formação na área da tradução ou não, dos diferentes regimes de inserção pelo trabalho), de realizar tradução artesanal ou fazer uso de software, fazer tradução técnica ou criativa, participar de grupos ou trabalhar isoladamente, possuir ou não uma ocupação paralela, assumir ou não uma lógica empresarial e gestonária associada ao trabalho de tradução. Trata-se de escolhas identitárias que interferem diretamente na imagem e na afirmação de si no seio das relações sociais entre pares.

A autonomia identitária e o reconhecimento do trabalho dos tradutores e das tradutoras se inscrevem, nos dois países, em uma relação coletiva feita de solidariedade e de controle. A fraca institucionalidade da profissão

explica, dos dois lados do Atlântico, o papel preponderante que é desempenhado pelas relações interindividuais e pelo reconhecimento, dado que os tradutores e as tradutoras sofrem de certa “invisibilidade”. O mercado de trabalho, por seu turno, desempenha um papel ambivalente, entre pressão por volume e validação da qualidade do trabalho.

### Autonomia social (dimensão institucional e política)

A dimensão social (e que é também institucional e política) da autonomia refere-se à relação dos indivíduos com o coletivo, visando à definição ou à defesa de normas profissionais que dizem respeito à remuneração, às condições de trabalho, às competências, à qualidade do trabalho e às formas de controle sobre o exercício da profissão. Esses aspectos da regulamentação profissional podem implicar um compromisso real com a realidade do trabalho, mas também se referem a uma relação de natureza política – apoio, desconfiança, indiferença – em relação às instâncias coletivas que constroem uma relação com as instituições, como associações e sindicatos ou com as regulações públicas. Como já identificado em relação às dimensões operacional (escolher o trabalho) e identitária (reconhecimento), também aqui o mercado de tradução atravessa a dimensão social do trabalho independente. As redes sociais como Facebook e os aplicativos, como WhatsApp, os fóruns profissionais na internet ou, ainda, os encontros, os congressos e as formações organizados pelas associações profissionais desempenham papel fundamental, mas aqui especificamente no sentido de construir um coletivo, de partilhar e integrar uma comunidade de valores.

*A vantagem é que... Eu não fazia isso quanto morava na região de Paris. Mas, desde que saí de lá, passei dois anos na Normandia, agora na Bretanha... Há delegações regionais, reuniões a cada trimestre; em Rennes, tem encontros organizados a cada dois ou três meses. Do ponto de vista das relações com os colegas, é bem bom, porque se pode conversar sobre questões que os outros compreendem, porque é verdade que falar sobre isso com nosso entorno, que não compreende necessariamente os problemas relacionados ao nosso trabalho... Então, é bom poder se encontrar todo mês ou a cada dois meses. (Tradutor independente, 42 anos, França).*

Diversas controvérsias estruturam a questão da regulação profissional. A primeira delas refere-se ao ingresso na profissão e a interrogação se se

deve ou não exigir uma formação específica para exercer a profissão de tradução. Tanto no Brasil quanto na França, a ausência de uma regulação explica em parte a característica particularmente concorrencial da profissão. Essa situação cria tensões entre aqueles que se consideram profissionais da tradução e aqueles que, dominando uma língua estrangeira, se improvisam como tradutores e tradutoras e contribuem para baixar os preços das traduções.

Outra controvérsia diz respeito à menção do profissional da tradução como coautor de uma obra literária. Enquanto na França essa menção já foi regulamentada, no Brasil permanece uma questão pendente. Mas, independentemente de uma regulamentação, há controvérsias no seio nos profissionais sobre o caráter autoral do trabalho de tradução.

*É que nem eu te falei. Eu sou um prestador de serviços. Eu sei que tem muita gente que discorda de mim. É que, assim, não é nem só a questão de discordar. Eu entendo, por exemplo, que um tradutor de um livro, um tradutor literário, ele é também tradutor, mas, é outro serviço, é bem diferente do meu, entendeu? Bem diferente. Então, ok. Eles têm que pedir para que botem o nome deles, porque são eles que tão escrevendo naquele idioma com base no livro. Então, é outra questão. Não discordo deles nesse sentido. Mas no nosso, a gente tem que se desapegar das coisas porque a gente tá prestando um serviço. Eu falo até para as pessoas pra quem eu dou consultoria, que, se o cliente tiver um glossário que ele tá usando, e no glossário tiver que yellow é vermelho, o máximo que tu pode falar, o máximo que pode fazer, é mandar o e-mail pra ele, e dizer: “olha, na minha experiência nessa área, yellow não é vermelho, é amarelo. Mas eu vou manter aqui como vermelho; se tu quiseres, deixamos assim”. Agora, tu não podes, tu, botar: “ah, isso tá errado!” e botar amarelo. (Tradutor independente, PJ, 36 anos, Brasil).*

E, em sentido contrário,

*E uma luta que eu tenho, que em muitas circunstâncias eu sou atendida e em outras é mais difícil, é botar o nome do tradutor no fim do trabalho. Então, uma das revistas automaticamente já pede. Então vem lá: “esse texto em inglês foi traduzido por William Smith e revisado por Fulana”. Ou “esse texto foi traduzido por Fulana”. Eu acho isso mais do que justo, porque o nosso trabalho não é uma cópia xerox. Nosso trabalho tem muito de pensamento, de reflexão, de respeito pelo original, de respeito por um possível público que vai usar. Pensar sobre aquele texto, assim como eu assumo a responsabilidade por algum equívoco. Tá aqui o nome de quem cometeu o equívoco. [...] Não é uma coautoria, porque o trabalho original. Todo pensamento metodológico, enfim, é de uma pessoa, de um grupo. Mas a gente é o canal que torna isso disponível para outras realidades, né? (Tradutora, 56 anos, MEI, tradutora como segunda carreira, assalariada CLT no emprego principal, Brasil).*

Em ambos os países, o Estado mantém uma postura pouco intervencionista, de sorte que as expectativas dos profissionais de tradução se direcionam para as associações profissionais e sindicatos. Tanto na França quanto no Brasil, os posicionamentos dos tradutores e das tradutoras oscilam entre o reconhecimento da importância da função de regulação e o ceticismo em relação às associações nacionais.

*A gente tem o SINTRA, que é o sindicato dos tradutores, a gente tem a ABRATES, que é associação brasileira de tradutores e intérpretes, mas eles não são, assim... Tem mudado um pouco ao longo dos anos. Mas o tradutor, em geral, ele não se vê representado por essas associações, ou pelo sindicato, em geral. A nossa profissão não é regulamentada, né? Existe muita discussão se deve ou não ser regulamentada, e se for regulamentada, como deveria ser regulamentada. Uma das discussões que se tem, por exemplo, é se a obrigatoriedade de ter curso superior de Letras para ser tradutor ou não. É bem complexo essa questão, porque uma pessoa que é formada em Letras não necessariamente vai saber traduzir um texto de engenharia tão bem quanto um engenheiro. Porém o engenheiro não vai saber escrever tão bem quanto ao formado em Letras. Enfim, são várias questões que tem, e causam vários rachas dentro do mundo, ali, da tradução. E a gente nunca saiu muito do lugar em relação à regulamentação da profissão. (Tradutora independente, PJ, 41 anos, Brasil).*

No Brasil, as associações e o sindicato não parecem oferecer as condições reais de uma ação coletiva. A ABRATES propõe um tipo de regulação profissional interna ao oferecer uma prova que serve de acreditação e o SINTRA estabelece uma tabela de preços a ser seguida pelos profissionais.

*Então, assim, o que acontece é o seguinte: a gente tem o SINTRA, que é o sindicato dos tradutores. Essa questão das instituições, das organizações, que supostamente estão ali para nuclear tradutores também é muito complicada. Ao meu ver, acaba gerando um corporativismo. Eu me associei à ABRATES no ano passado, e realmente eu não... Claro, eu não tenho tanto tempo de ir atrás, de entrar no site, né? Estou sempre trabalhando. Mas eu nunca, na minha carreira de agora, senti, assim, uma ação dessas entidades que realmente nos ajudasse. Então, a minha visão é que a única coisa que a gente tem que fazer é pagar para eles. E o retorno, francamente, não é muito. [...] Então, assim, é umas coisas que eu realmente não vejo, assim, vontade de me associar. Claro que muita gente diz: "ah sim, mas é por isso que a gente é uma classe que não tem força, que a gente não se une". Ok, não sei. Possivelmente tenham razão; Mas as minhas experiências, por exemplo, quando eu mandei a questão da regulamentação que é uma questão para mim, ninguém me deu resposta e eu me senti ignorada. E não gostei. Então, assim, eu realmente não sou muito de associar não. A ABRATES também tem um credenciamento. Então, eles fazem uma prova, e aí a gente fica credenciado pela ABRATES. E aí a ABRATES manda clientes para aqueles*

*que fizeram a prova com eles, né? [...] E existe uma tabela do SINTRA de preços, tá? Então tu vais ver, nos grupos de tradutores, se tu quiseres tu podes fazer umas consultas, colocar preço ou coisa assim. Tu vais ver a variedade que tem, é enorme. A tabela do SINTRA é uma coisa utópica. Se tu cobras isso, tu perdes clientes. Simples. Então, eu acho que um preço que é o médio do mercado: é a metade da tabela do SINTRA. Assim que funciona.* (Tradutora independente, PJ, 41 anos, Brasil).

Na França igualmente, a questão da regulamentação dos preços é vista como uma ambivalência pelos tradutores e pelas tradutoras: pode ser desejável, mas é instrumentalizada. Segundo uma entrevistada: *“A STF não recomendaria e diria que sempre se deve calcular 20 ou 30% a mais no final de semana, mas cada um decide por si. Entre a teoria e a prática, há uma grande diferença. É uma espécie de acordo comercial para manter boas relações com as agências”* (Tradutora independente, 50 anos, França).

As associações e o sindicato aglutinam, oferecem alguns serviços e balizam algumas decisões a serem tomadas pelos profissionais, mas parecem não oferecer as condições reais de criação de um coletivo.

*É, digamos assim, é meio ponto de desempate. Se o cliente tem um currículo que o cara não é membro de nada e o outro que ele é membro de alguma coisa. Ah, o cara que é membro de alguma coisa, em tese, ele não é um aventureiro. Talvez o cara aqui, talvez também não seja. Mas esse cara aqui dá para afirmar, com um pouco mais de certeza, que ele não é. Então, a minha associação é muito mais por isso.* (Tradutora independente, PJ, 41 anos, Brasil).

A **dimensão social** é, sem dúvida, a mais atingida pela ambivalência da autonomia no trabalho de tradução, segundo nos demonstraram nossos entrevistados nos dois países. Existe entre os profissionais o desejo e a necessidade de integrar um coletivo, de compartilhar uma mesma comunidade de valores e de participar, mesmo que de forma delegada, na regulação da profissão e na constituição de um corpus de normas de profissionalidade. Mas, por um lado, a independência que caracteriza esses profissionais, a importância da relação com o mercado, o isolamento relativo, as urgências ligadas ao ritmo e ao volume de trabalho prejudicam a sua disposição de investir nas atividades de associações profissionais ou sindicais que fornecem esse trabalho de regulação social da profissão. E, por outro lado, a ausência de intervenção estatal, a baixa legitimidade e organicidade das

associações e dos sindicatos afastam ainda mais a perspectiva de criação de um coletivo institucionalizado. Restam as redes sociais e informais como forma de vislumbrar alguma forma de comunidade, de partilha e de integração socioprofissional.

## Considerações finais

Explorar o tema da autonomia no/do trabalho nunca se revelou tarefa simples, devido à enorme complexidade da questão e aos limites teoricamente viáveis de se pensar o trabalho como projeto de atividade autônoma no seio do capitalismo. Neste, o trabalho está sempre inserido no *continuum* entre os polos da dominação-subordinação, seja em relação ao patrão, ao mercado, aos códigos normativos. Ao nos propormos a refletir sobre, seguindo Axel Honneth, a possibilidade ética da liberdade pela autonomia no trabalho de tradução, a tarefa se revelou desafiante tanto metodologicamente – exercitar o recurso da “reconstrução normativa”, mesmo que de maneira não integralmente consequente – como teoricamente – associar trabalho e justiça social.

Nossa intenção aqui foi entrevistar tradutores e tradutoras, emblemáticos de um trabalho independente em plena evolução, notadamente em razão de sua inscrição em escala global e suas reais possibilidades de trabalho a distância, da influência real das tecnologias de informação e comunicação ou ,ainda, do peso do mercado na execução da atividade. Ao decompor a autonomia no trabalho no exercício dessa profissão nos contextos nacionais, institucionais e de mercado contrastantes – França e Brasil – nós igualmente buscamos avaliar o quanto pode ser justo um trabalho realizado, no mais das vezes, de maneira autônoma e independente. Ou seja, pode o trabalho independente vir a se tornar um trabalho justo no seio de um cenário de diminuição do trabalho assalariado, tido até então como paradigma de justiça? Impossibilitados de uma verdadeira reconstrução normativa<sup>26</sup> – e sua extensa reconstrução histórica –, retivemos dela a

---

26 *“Para tanto, a reconstrução normativa demandaria a observância de quatro premissas: a orientação por ideais e valores; que tais valores sejam indispensáveis para a reprodução da respectiva sociedade; explicitação, através do método da reconstrução normativa, da contribuição específica que cada esfera de eticidade dá para a construção de tais valores; que tal método deve possibilitar a reconstrução das instâncias de eticidade sob o viés crítico, à luz dos valores a cada tempo incorporados. Tal operação resultaria, portanto, na edificação*

sua premissa de refletir sobre a justiça não como um modelo construído a partir da institucionalização preexistente e considerada como justa – que historicamente apresenta como parâmetro o trabalho assalariado em um contexto de sociedade de bem-estar –, mas como uma construção a partir dos valores e ideias gerais partilhadas pelo conjunto da sociedade. Trata-se, pois, de articular as estruturas institucionais que emergem das sociedades concretas e a ordem do justo, de maneira a permitir que todos possam interrogar a norma ou porque ela não é respeitada ou porque ela deve mudar em vista dos valores terem se transformado.

A noção de reconstrução normativa é uma resposta a duas críticas recorrentes à obra de Honneth: a) a natureza individual da teoria *honnethiana*; b) as dificuldades de estabelecer as relações entre uma teoria normativa e a base empírica. Em *O Direito da Liberdade*, Honneth (2015) contrapõe, respectivamente: a) o argumento de que o valor ético que se mantém nas sociedades modernas é o valor da liberdade, compreendido como autonomia individual. Esta é capaz de estabelecer o elo entre o individual e a ordem social, sendo a sociedade justa aquela que inclui os interesses e as necessidades de todos; b) que a reconstrução normativa visa a articular as estruturas institucionais que emergem das sociedades concretas e a ordem da justiça, de maneira a permitir a crítica à norma que se encontra em mutação ou não está sendo respeitada. Há vários modelos de liberdade e de construção de uma ordem justa. Daí a questão: “a autonomia e a independência dos tradutores e das tradutoras, para além de um processo real de fragilização e precarização já apontado pela literatura (CASTELO BRANCO, 2017), poderia ser vista como uma mutação do trabalho nas sociedades capitalistas modernas?”. A interrogação versa sobre a possibilidade de o trabalho independente vir a significar mais que apenas a patologia do individualismo já apontada por Honneth (2015), e que se traduz pela emergência de uma cultura da autorresponsabilidade na qual o mercado passa de uma comunidade de cooperação para um espaço de concorrência, no qual cada um deve otimizar seus benefícios. Nesse contexto, a liberdade

---

*dos princípios normativos que regerem a sociedade, e que posteriormente seriam objeto de institucionalização mediante juridificação ou apropriação pelo direito, como é o caso da adoção de ideias republicanas e da incorporação da solidariedade como elemento fundante de uma eticidade contemporânea” (SILVA, 2017, p. 348).*

perde sua dimensão social e torna-se cada vez mais individual, dado que é acessível somente para alguns trabalhadores. A autorresponsabilização não se constitui como um projeto coletivo de liberdade social. Como, então, refletir sobre a ambivalência da autonomia, aprisionada entre individualismo e independência?

Os indicadores de precarização são claros e podemos inclusive citar o próprio autor para corroborar com esse argumento, lembrando que Honneth compreende o mercado moralmente como concertação, cooperação e complementariedade entre os indivíduos:

Se a esse quadro evolutivo do mercado de trabalho atual – retração do salário real, precarização das condições de contratação e aumento da insegurança estrutural – somar-se o que a sociologia descreve como diluição das fronteiras das condições de trabalho – premência cada vez maior para que o trabalhador se comporte como “moeda corrente no mercado” e exigências de rendimento interiorizadas individualmente –, não surpreenderia que as condições estabelecidas na esfera do trabalho mediada pelo mercado fossem consideradas injustas por grande parte dos assalariados, visto que não há uma adequada valorização do trabalho da parte delas, como há também uma exigência de uma disposição exagerada para a flexibilidade. (HONNETH, 2015, p. 471).

A sociedade salarial é exemplo de mercado de trabalho como projeto social. Mas esse projeto entrou em colapso a partir dos anos 1970, e a perda das referências coletivas significa um desenvolvimento “errado” (patológico) do social. Desde então, impõe-se pela via cultural uma interpretação do mercado capitalista não como uma esfera social, mas uma esfera de liberdade puramente individual.

As formas de resistência passaram a ser privadas: “Tudo o que se evidencia como “negações” no seio da realidade da vida social do mercado de trabalho possui hoje o caráter de uma surda estratégia de evasão, não raro individualizadas [...]” (HONNETH, 2015, p. 472). A questão, no entanto, permanece sob outra forma: pode o trabalho autônomo e independente subsistir como uma anomalia perante o parâmetro coeso e cooperativo do mercado de trabalho da sociedade salarial que não mais existe nas sociedades modernas avançadas e sequer existiu plenamente, senão como parâmetro, em sociedades menos avançadas como o Brasil? Ou deixa de ser uma anomalia e avança no caminho de uma nova institucionalidade do trabalho? De que modo pensar o trabalho autônomo como um novo paradigma

em emergência e viabilizar formas justas de cooperação social e liberdade individual por meio de soluções que primam pela independência? Lembrando que a independência absoluta será sempre uma anomalia, poderia o trabalho na sociedade capitalista ser autônomo e propiciar liberdade social, segundo o modelo projetado por Gorz? Como construir um trabalho independente que seja igualmente coletivo?

Os e as profissionais de tradução revelaram dispor de autonomia operacional, tendo se mostrado bastante oscilantes e frágeis as autonomias identitária e social. Identitária em função de falta de reconhecimento do trabalho – tido como invisível – e social pela falta de representação e organização institucional para lutar por mais justiça para essa categoria.

No que tange à dimensão operacional, há autonomia nos ritmos e nas condições de trabalho, há um isolamento muitas vezes apreciado, mas que se reverte em responsabilização individual, cuja superação é buscada pela construção de redes entre pares. A dominação do mercado é variável se são “verdadeiros” independentes com inserção empresarial ou se são trabalhadores informais no Brasil ou independentes debutantes na França.

A autonomia identitária mostrou-se atrelada ao percurso individual (formação, profissionalização etc.) e ao reconhecimento dos pares, do mercado e de sua validação profissional. A não institucionalização e regulamentação da profissão revertem em uma identidade profissional não determinada *a priori*, mas a construir. É a identidade que se impõe aos tradutores e às tradutoras independentes é a de autoempreendedores.

No que concerne à dimensão da autonomia social, nossos resultados mostram que a fragilidade das normas institucionais e dos coletivos profissionais (sindicais ou não) confrontam os tradutores e as tradutoras à força do mercado. Esses e essas profissionais independentes mobilizam, como estratégia de proteção de sua autonomia, as redes e parcerias entre iguais. Na ausência da força sindical e de instituições consolidadas, cria-se uma rede de suporte informal que desempenha os papéis de cooperação e elaboração de um coletivo. Certamente mais frágil já que não institucionalizada.

É preciso, ainda, assinalar dois elementos que se sobressaem na análise: 1) a categoria se revelou uma verdadeira categoria global, no sentido de que sua realidade concreta e suas demandas coincidem dos dois lados do

Atlântico. Não há diferenças importantes entre a França e o Brasil no que tange ao trabalho dos tradutores e das tradutoras, o que demonstra uma tendência globalizada desse trabalho que pode vir a ultrapassar questões históricas e culturais; 2) o trabalho em parceria e a construção de uma rede de contatos desempenham papel crucial na dinâmica do mercado de trabalho, na teia intersubjetiva de reconhecimento e nas formas de solidariedade social.

Para concluir, é necessário retomar a questão que nos parece ser central para pensar a justiça para o trabalho independente: o trabalho individualizado pode se tornar uma força coletiva de luta por justiça?

A pergunta que se coloca é, em que medida o teor normativo interno a cada instituição foi reconstruído de modo crítico, ou seja, em que medida a construção tentada por Honneth consegue escapar de um “purismo” das instituições sociais que a tornam uma vez mais conservadoras ou a reconstruam sem ligação com a realidade atual? O desenvolvimento saudável das diferentes formas de realização da liberdade social se dá, afinal, pelo desenrolar de seu princípio interno, na forma da transcendência da imanência, ou a partir da pressão externa por maior inclusão, ampliação de direitos e democratização dessas instituições? Responder a estas questões é importante para se entender o que traz a justiça nas instituições sociais e, portanto, qual é a base de ancoramento da crítica. (SIMIM, 2015, p. 656).

Seguimos esse autor, quando afirma que pressões externas, como o direito do trabalho, formas institucionalizadas de associação, medidas de controle, inclusão e cooperação normativa, serviriam a forçar um avanço qualitativo, uma vez que para capitalismo o trabalho reforça sempre uma lógica de reificação. O argumento aqui seria que as forças externas cumprem importante papel ao realizar a justiça no âmbito das instituições sociais, necessariamente aliadas à crítica interna, conforme sustentado pela teoria crítica honnethiana de transcendência na imanência, ou seja, de superação através da crítica às práticas já existentes ou aos caminhos ainda não esgotados.

Trata-se da crítica imanente, que pretende encontrar os recursos argumentativos da crítica dentro do próprio contexto a ser criticado. Resumidamente, essa postura supõe que a sociedade é configurada normativamente, que ela contém em si promessas morais e de autorrealização dos sujeitos que podem ser resgatadas pelo teórico que as analisa a fim de atestar seu cumprimento ou fracasso. Identificar esse potencial crítico embutido é a tarefa do teórico que adota essa abordagem [crítica]. (SELL, 2017, p. 110).

Assim, a tarefa de uma teoria da justiça seria formular regras normativas pelas quais se possa mensurar a legitimidade moral do ordenamento social; porém, não isoladamente em relação à eticidade de práticas e instituições dadas. São os seguintes os princípios que fundamentam este assim chamado procedimento teórico-metodológico para determinação do justo: 1) existem valores gerais racionais compartilhados em uma sociedade; 2) o justo deve ser pensado em relação a esses valores; 3) é necessário encontrar na realidade social as instituições nas quais esses valores são efetivados; 4) há, ainda, a possibilidade da crítica às instituições existentes quando estas não encarnam os valores generalizados.

Supõe-se equivocadamente que, quanto menos constrangimentos se apresentarem à ação dos indivíduos, tanto maiores serão sua liberdade e sua autonomia. Essa ideia apresenta dois problemas principais: a) introduz a ideia de que os indivíduos alcançam a autonomia ao obterem independência de seus parceiros; b) considera-se que toda e qualquer constrição reduz a autonomia do indivíduo. A liberdade somente é possível entendida como autonomia na cooperação.

É possível concluir que o trabalho autônomo seria uma forma de crítica e não somente uma alternativa concreta à falta de opções assalariadas. O trabalho independente situa-se no cruzamento entre a crítica à subordinação do assalariamento e o assujeitamento à falta de assalariamento, daí as ambivalências da autonomia. O trabalho independente como tendência no capitalismo atual apenas pode vir a se configurar como nova norma – a partir da crítica – por meio de sua institucionalização democrática, coletiva e regulada. Caso contrário, restringir-se-á à alternativa à falta de trabalho assalariado e estará marcado pela ausência de autonomia.

O trabalho independente dos tradutores e das tradutoras – que sempre foi majoritariamente independente e não se transformou em independente com a onda neoliberal – parece apontar para uma mudança em gestação, na qual se aliará uma força interna de busca por autonomia, liberdade e reconhecimento com uma força externa – e aí residiria sua maior fragilidade no momento atual – de articulação na esfera pública. A pesquisa empírica demonstrou ser sua articulação política e sua institucionalização uma necessidade e um desejo explícito, mas ainda é a maior fragilidade

concreta experimentada pelos profissionais. A convergência de uma força interna que constitua uma luta coletiva por reconhecimento e visibilidade, por remuneração justa, por um mercado regulado, por segurança social, com uma força externa que funcione normativamente tal qual o direito do trabalho e a ação sindical ou associativa, poderia ser capaz de conformar a institucionalização do justo para o trabalho independente. O coletivo necessita de uma esfera pública. Tornar o trabalho atomizado em uma ação coletiva e cooperativa ainda é tarefa ser realizada.

## Referências

- Associação Brasileira de Tradutores e Intérpretes (ABRATES). 2018. Disponível em: <https://abrates.com.br>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- Association des Traducteurs Littéraires de France (ALTF). Disponível em: [http://www.atlf.org/wp-content/uploads/2014/05/Association\\_Adherer\\_Code-de-deontologie.pdf](http://www.atlf.org/wp-content/uploads/2014/05/Association_Adherer_Code-de-deontologie.pdf). Acesso em: 10 abr. 2018.
- BRUM, F. **As Novas Tecnologias e o Trabalho do Tradutor**: Guia Prático. 2008. 130 f. Dissertação (Mestrado em Estudos de Tradução) – Programa de Pós-graduação em Estudos de Tradução, Universidade Aberta, Lisboa, 2008. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.2/1224>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- CASTELO BRANCO, I. Trabalho autônomo: alternativa consistente para superar o desemprego? **Carta de Conjuntura FEE**, ano 26, n. 6, [s. p.], 2017. Disponível em: <http://carta.fee.tche.br/article/trabalho-autonomo-alternativa-consistente-para-superar-o-desemprego>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- Chambre nationale des entreprises de production (CNET). **Communiqué de presse**. 18 out. 2017. Disponível em: [https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/news/fichier/2118\\_f1\\_communique\\_de\\_presse.pdf](https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/news/fichier/2118_f1_communique_de_presse.pdf). Acesso em: 10 abr. 2018.
- CINGOLANI, P. **Révolutions précaires**. Essai sur l'avenir de l'émancipation. Paris: La Découverte, 2014.
- csa research. 2017. Disponível em: <https://www.common senseadvisory.com>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- DEPALMA, D. A.; PIELMEIER, H.; STEWART, R. G., HENDERSON, S. *The Language Services Market 2016*. Cambridge: Common Sense Advisory, 2016.
- flash traduÇÕES. *Mercado de tradução e localização atinge US\$ 43,08 Bi*. 2016. Disponível em: <http://flashtraducoes.com.br/o-mercado-de-traducao-e-localizacao-deve-atingir-os-us-4308-bilhoes-em-2017>. Acesso em: 10 abr. 2018.

GIRAUD, O.; LECHEVALIER, A. The grey zone and labour market dynamics in Germany new regulations and new ways of using employment categories. Self-employment and traineeships. *Transfer, European Review of Labour and Research*, v. 24, n. 3, p. 317-336, 2018.

Giraud, o; Mossi, t. w.; Rey, f.; Rosenfield, c. l. Les normes d'emploi au défi de l'auto-entreprenariat et des micro-entreprises individuelles: une comparaison France – Brésil. *Tiers Monde*, v. 2018, p. 35-52, 2014.

GORZ, A. **Les métamorphoses du travail** – Critique de la raison économique. Paris: Folio Essais, 2004.

INSEE. **Services spécialisés. Fiches thématiques**. Paris: INSEE, 2011. Disponível em: [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1373999/SERFRA12A\\_f%20\\_flor4\\_s.pdf](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1373999/SERFRA12A_f%20_flor4_s.pdf). Acesso em: 10 abr. 2018.

HONNETH, A. **La lutte pour la reconnaissance**. Paris: Cerf, 2000.

HONNETH, A. **O Direito da Liberdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2015.

KELLY, N; DEPALMA, D. A. **The Top 100 Language Service Providers**. Common Sense Advisory, 2012.

KOVACS, I. Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

LALLEMENT, M. Work and the challenge of autonomy. **Social Science Information**, v. 54, n. 2, p. 229-248, 2015.

RENAULT, E. Autonomie et identité au travail. **Travailler**, v. 30, n. 2, p. 125-145, 2013.

RENAULT, E. Reconnaissance et travail. **Travailler**, v. 18, n. 2, p. 119-135, 2015.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ROSENFELD, C. L.; MELLO, L. G; CORREA, A. S. Reconstrução normativa em Axel Honneth e os múltiplos justos do mercado de trabalho. **Civitas**, v. 15, p. 345-368, 2015.

SELL, J. A. Modelos de crítica imanente: um debate metateórico. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, n. 30, p. 110-126, 2017. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/138744>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SILVA, M. L. O “nós” da formação da vontade democrática: solidariedade e cidadania na teoria da justiça de Axel Honneth. **Revista Opinião Filosófica**, v. 8, n. 2, p. 346-360, 2017. Disponível em: <http://periodico.abavaresco.com.br/index.php/opiniaofilosofica/article/view/809/698>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SIMÃO, A. K. G. Tradução e mercado de trabalho, entrevista com Maria Franca Zucarello, presidente do Sindicato Nacional de Tradutores. **Revista Abehache**, ano 2, n. 3, p. 87-91, 2º sem. 2012. Disponível em: <http://www.hispanistas.org.br/arquivos/revistas/sumario/revista3/87-91.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SIMIM, T. A. A justiça das instituições sociais; uma crítica da reconstrução normativa de O direito da Liberdade de Axel Honneth. **Civitas**, v. 15, n. 4, p. 648-663, out./dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2015.4.20526> . Acesso em: 10 abr. 2018.

Sindicato Nacional dos Tradutores (SINTRA). 2018. Disponível em: <https://www.sintra.org.br>. Acesso em: 10 abr. 2018.

Société Française de Traduction (SFT). **Traduction, les mots au kilo?** – Des normes au secours des acheteurs et des prestataires de services de traduction. Paris, 2008 Disponível em: [https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file\\_front/4c15e7d7acbf8.pdf](https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/4c15e7d7acbf8.pdf). Acesso em: 10 abr. 2018.

Société Française de Traduction (SFT). **Analyse des données sur les pratiques professionnelles des métiers de la traduction en 2015**. Paris, 2015. Disponível em: [https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file\\_front/56421\\_2015\\_Analyse\\_des\\_pratiques\\_professionnelles\\_en\\_traduction.pdf](https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/56421_2015_Analyse_des_pratiques_professionnelles_en_traduction.pdf). Acesso em: 10 abr. 2018.

Union européenne des associations nationales des entreprises de traduction (EUATC). **Language Industry Survey** – Expectations and Concerns of the European Language Industry. Bruxelles: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2017.

## The work of independent translators in France and Brazil: dimensions and ambivalences of autonomy

### Abstract

This article presents the results of an empirical analysis of the perception of autonomy at work among independent translators in two countries: France and Brazil. Our aim is to speculate whether the autonomy and independence of translators, apart from being a real process – previously noted in the literature – of fragilization and precariousness, could be considered a mutation of the value of labor in modern capitalist societies. The concept of autonomy is discussed, and then an analytical framework is constructed for examining the perception of autonomy at work relating to three dimensions: 1) operational; 2) identitary; and 3) social. The translation markets and their professional regulations in both countries are presented. Then, based on the developed framework, we carry out an analysis of the in-depth interviews conducted with the translation professionals in Brazil and in France. The results are presented at the end of the article, giving rise to a reflection on the perceptions of autonomy in the contemporary context of labor activities, from a perspective inspired by Axel Honneth's theoretical work.

**Keywords:** Autonomy. Independent Work. Translation Work. Recognition. Social Justice.

Recebido em 26/09/2018

Aprovado em 25/10/2018