



Apostila N°3

O uso de intérpretes no monitoramento dos locais de detenção

Desde sua fundação em 1997, a Associação para a Prevenção da Tortura (APT) tem promovido o monitoramento sistemático e independente dos locais de privação de liberdade, como um método eficaz para a prevenção da tortura e outros tratamentos similares durante as detenções. Esta nova série de *Apostilas sobre o monitoramento dos locais de detenção* coloca à disposição dos profissionais no âmbito nacional e internacional do mundo inteiro as investigações e análises inovadoras, realizadas pela APT, assim como as melhores práticas fomentadas por seus parceiros. O objetivo principal é completar e oferecer uma visão mais detalhada dos aspectos abrangidos na publicação da APT *Monitoramento de Locais de Detenção: um guia prático*.

Agradeceríamos que nos enviasse seus comentários ou sugestões sobre o conteúdo desta apostila a apt@apt.ch.

Maio de 2009

1. INTRODUÇÃO

1.1 Como utilizar esta apostila

Esta apostila está dirigida às organizações e instituições que realizam atividades de monitoramento dos locais de detenção, em âmbito nacional e internacional, e cujos membros podem confrontar a necessidade de entrevistar autoridades ou pessoas privadas de liberdade que, infelizmente, não falam o seu idioma. Portanto, resume as questões de política institucional que poderiam enfrentar as organizações de monitoramento que recorrem ao uso de intérpretes. Por isso, leva em conta as respectivas funções daqueles e daquelas que realizam o monitoramento e do intérprete e da intérprete e formula algumas considerações chave para cada um deles. Por último, apresenta um quadro de diretrizes provenientes das melhores práticas nacionais e internacionais, que podem ser aplicadas tanto por aqueles e aquelas que realizam o monitoramento e os intérpretes.

1.2 Considerações prévias

A equipe que realiza monitoramento dos locais de detenção trabalha podem trabalhar em contextos em que não falam o mesmo idioma de uma ou mais pessoas privadas de liberdade ou das autoridades competentes. Em consequência disso, precisam contar com o auxílio de intérpretes, sejam profissionais, não-profissionais ou pessoas selecionadas repentinamente de acordo com os acontecimentos.¹ Os desafios da comunicação interlinguística, intercultural e indireta complicam ainda mais a laboriosa tarefa de monitoramento.

Para uma pessoa que realiza visitas de monitoramento a locais de detenção, o fato de trabalhar com um(a) intérprete vai requerer uma série de destrezas inatas e/ou adquiridas. A interpretação em si mesma é também, evidentemente, uma atividade que demanda muito esforço, pois exige que o/a intérprete desempenhe funções bem diversas e variadas, com a finalidade de atingir objetivos complexos. Os mal-entendidos na comunicação podem ocorrer em consequência de uma falta de preparação e formação por parte da equipe de monitoramento, do intérprete ou de ambos. Este tipo de dificuldades pode não só afetar o bom desenrolar da entrevista, mas também a credibilidade da organização de monitoramento.

Como sempre, não há nenhuma norma estrita no momento de enfrentar os desafios propostos pelo uso de intérpretes no monitoramento dos locais de detenção, senão que devem ser tratados de maneira pragmática, mediante uma preparação adequada e de conformidade com princípios políticos, éticos e sob uma metodologia bem definida.

2. QUESTÕES POLÍTICAS

É possível que certas organizações de monitoramento dos locais de detenção requeiram, previsivelmente e com frequência, os serviços de um ou vários(as) intérpretes. Por outro lado, também é possível que só tenham que fazer frente a esta necessidade de maneira eventual. Seja como for, ambas as possibilidades devem ser planejadas ao máximo. As organizações de monitoramento podem fazer uso, em qualquer dos dois contextos, de

¹ Para efeitos desta apostila, o termo “intérprete” é empregado para designar os/as profissionais, não-profissionais ou pessoas selecionadas ad hoc, que realizam atividades de interpretação durante uma visita aos locais de detenção.

intérpretes profissionais, não-profissionais ou, se não existir nenhuma outra possibilidade, de pessoas presentes no lugar e dispostas a realizar essa tarefa. De qualquer maneira, as organizações deveriam preparar uma política sobre o uso de intérpretes a fim de normalizar a prática, garantir a qualidade e evitar qualquer tipo de dificuldade. Entre as questões dignas de consideração estão as seguintes:

2.1 Contratação e avaliação

Profissional ou não-profissional: Entre as primeiras considerações a serem feitas está, inevitavelmente, o saber se o trabalho da organização requer – e se esta pode se permitir – o uso de intérpretes profissionais. Se não for assim, a organização deve analisar a melhor maneira de preparar e fazer uso de intérpretes não-profissionais. Em qualquer dos casos, é preferível estabelecer termos contratuais formais e coerentes em que se estipule a duração exata do contrato, a incumbência, a remuneração e as formas de pagamento, bem como as condições trabalhistas. Além disso, deve-se criar um dossiê para cada intérprete.

Honorários e custos: A organização pode se permitir custear os serviços de intérpretes, sejam profissionais ou não? Inclusive se recorrer ao uso de voluntários, com que outros gastos adicionais deverá arcar a organização, incluídas as despesas com transporte e diárias? Existe algum benefício associado que possa ser do interesse dos voluntários, como oportunidades de desenvolvimento profissional?

Internacional ou nacional: As organizações internacionais têm, com frequência, a possibilidade de contratar intérpretes que falam o idioma nacional, mas que não residem no país de origem. Neste caso, os intérpretes gozam de maior segurança que aqueles que depois permanecem no mesmo lugar. No entanto, é bastante provável que este tipo de intérprete esteja muito menos familiarizado com a realidade nacional e que, por isso, apresente maiores dificuldades ao desempenhar o papel de interface cultural (ver a continuação). Além disso, significa um maior gasto econômico.

Local ou não local: Por motivos de segurança, recomenda-se evitar o uso de intérpretes locais (residentes na mesma região do país onde são realizadas as atividades de monitoramento), pois pode representar um risco para eles ou elas. O uso de intérpretes 'locais' também pode ocasionar falta de independência aparente ou real, devido às possíveis afiliações dos intérpretes. O uso de intérpretes locais também reforça a possibilidade de criar brechas na confidencialidade. Por outro lado, alguns entrevistados e entrevistadas preferem falar com alguém conhecido ou com quem poderiam entabular algum tipo de relacionamento. Neste sentido, o uso de intérpretes locais pode ser vantajoso para fomentar a confiança e desempenhar assim o papel de interface cultural.

Origem étnica, sexo, idade e competências: O ideal seria que as organizações tivessem flexibilidade para empregar intérpretes de distintas faixas etárias, sexo, cultura, origem étnica, competências e habilidades lingüísticas e assim poderem melhor se adaptar às identidades e necessidades específicas dos entrevistados.

Avaliação: O fato de trabalhar com intérpretes que não só possuem competência para superar as barreiras lingüísticas, mas que também são capazes de seguir os padrões profissionais e as práticas éticas, é algo fundamental. Também é importante perceber que atuam dessa forma. Infelizmente, a existência de intérpretes que se aproveitam de sua posição enquanto intérprete em relação aos membros de sua comunidade não é nenhuma novidade. As organizações de monitoramento deveriam, então, avaliar os intérpretes potenciais mediante a realização de entrevistas minuciosas, o uso de

estudos de casos, a solicitação de referências e o contato com os organismos relevantes da ONU, as ONGs, a comunidade do candidato ou as autoridades nacionais, conforme seja necessário.

Intérpretes *ad hoc*: A equipe de monitoramento dos locais de detenção podem, repentinamente, ser confrontados com uma situação na qual desejam entrevistar a um indivíduo que não fala o mesmo idioma, porém não contam, nesse momento, com um(a) intérprete. Neste contexto, a primeira coisa que o observador deve fazer é comprovar se é possível estabelecer a comunicação, ou não. Para isso, a equipe de monitoramento pode formular perguntas que exijam respostas elaboradas, evitando aquelas tão comuns que até uma pessoa não nativa poderia estar automaticamente familiarizada, dando assim uma falsa impressão de domínio idiomático. Se chegar à conclusão de que é impossível estabelecer uma comunicação adequada, a equipe de monitoramento deverá ver a possibilidade de fazer que venha um(a) intérprete. Se isso não for possível, a equipe de monitoramento pode tentar voltar mais tarde acompanhado por um(a) intérprete. Porém, pode ser que esta opção também seja inviável e que, enquanto isso, a pessoa em questão fique em perigo, havendo até a possibilidade de que seja transferida a outro centro.

Nesta situação, a equipe deverá recorrer a pessoas presentes nesse exato momento e que sejam capazes de atuar como intérpretes, embora esta solução devesse constituir o último recurso já que estas pessoas talvez não tenham as competências necessárias. Além disso, é possível que não compreendam a importância de respeitar a confidencialidade ou, inclusive, podem ter interesses e intenções ocultas. Por outro lado, os familiares e amigos são suscetíveis de deturpar a comunicação, inclusive como resultado de suas boas intenções, mediante a inclusão de opiniões e informações próprias. Ainda é possível que o entrevistado não queira discutir certos assuntos diante de familiares ou outras pessoas presentes nesse momento.

Neste tipo de situações, normalmente é melhor recorrer a alguém proposto pela própria pessoa detida. No caso de não ser viável essa possibilidade, mas de estarem outras pessoas presentes e dispostas a oferecer seus serviços de forma voluntária, a equipe de monitoramento deve analisar cuidadosamente as reações da pessoa entrevistada e conduzir o tema com extrema diligência. A pessoa entrevistada pode mostrar resistência a cooperar com uma determinada pessoa por diversas razões.

Independentemente da pessoa que fizer a interpretação, a pessoa detida deverá verificar pessoalmente quem é o(a) intérprete potencial, que tipo de relacionamento tem com a pessoa entrevistada e explicar-lhe desde o princípio o papel objetivo que deverá desempenhar. Se a equipe de monitoramento não estiver convencida acerca de um(a) determinado(a) intérprete *ad hoc*, é preferível ser muito cauteloso e buscar outra pessoa ou outra solução, como por exemplo, adiar a entrevista até poder encontrar a pessoa adequada.

2.2 Diretrizes internas sobre o monitoramento dos locais de detenção e a realização de entrevistas

Por razões de coerência e qualidade, as organizações de monitoramento dos locais de detenção devem formular diretrizes internas claras sobre a realização de entrevistas. Estas diretrizes devem ser disponibilizadas aos intérpretes e tratar diversos temas, incluídos mas não limitados a:

- Questões relacionadas com o acesso e o credenciamento dos(as) intérpretes;
- Quando se deveria recorrer a intérpretes do sexo masculino ou feminino por motivos de segurança e eficácia;

- Quando, onde e sob que circunstâncias deveriam ser realizadas as entrevistas;
- Quem deveria estar presente;
- Quais deveriam ser o alcance e os limites da função desempenhada por cada ator;
- Em que deveria consistir o processo de realização de entrevistas;
- Questões relacionadas à comunicação;
- Entrevistas de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis;
- Outras tarefas dos(as) intérpretes.

2.3 Informação, formação e código ético e de conduta

No caso de intérpretes *ad hoc*, a equipe de monitoramento deve acordar com eles(as), antes de realizar uma entrevista, instruções simples que tenham sido previamente estabelecidas pela organização. Este esclarecimento ajuda os(as) intérpretes a compreender melhor suas atribuições e os membros da equipe de monitoramento a coordenar o processo.

Os(as) intérpretes que trabalham assiduamente com a organização, sejam profissionais ou não, devem assinar e respeitar um código de conduta que estabeleça os padrões éticos que devem inspirar suas ações.² Também devem cumprir com as diretrizes internas sobre o monitoramento dos locais de detenção e a realização de entrevistas, conforme foi mencionado anteriormente.

Estes documentos, assim como outros temas relevantes, devem ser debatidos e aceitos nas sessões de capacitação específicas e periódicas, tanto pela equipe de monitoramento como pelos(as) intérpretes, de ser possível com a participação de intérpretes experientes e pessoas que realizam visitas de monitoramento a locais de detenção. Os estudos de caso e o desempenho das funções devem constituir um aspecto essencial do processo. As sessões formativas precisam oferecer aos intérpretes oportunidades de estabelecer relações com a equipe de monitoramento e de compreender melhor a metodologia. Se fosse necessário, também se poderia realizar uma apresentação geral sobre a organização para que os(as) intérpretes novos(as) pudessem perceber melhor o alcance das tarefas executadas pela mesma.

2.4 Apoio aos intérpretes

Os(as) intérpretes podem sofrer consequências psicossociais negativas devido ao trabalho que realizam com as pessoas privadas de liberdade. Pode-se citar, entre essas consequências, a ira, o estresse, a depressão nervosa e o trauma indireto. Também podem encontrar dificuldades em suas relações de trabalho com a equipe de monitoramento ou a necessidade de resolver outras questões relativas ao seu trabalho. As organizações de monitoramento devem procurar criar as condições que ajudem os intérpretes a superar estes desafios. Algumas maneiras de conseguir isso são:

- Facilitar aos intérpretes uma “pessoa de contato” dentro da organização de monitoramento, que seja capaz de ajudá-los(as) e aconselhá-los(as), mas que não seja membro da equipe de monitoramento;
- Disponibilizar informação sobre os possíveis efeitos psicossociais que o trabalho na esfera do monitoramento dos locais de detenção pode ter sobre os(as) intérpretes e a forma de superá-los;³

² Para exemplos, veja as seguintes publicações: Fundação Médica para a Reabilitação das Vítimas de Tortura, *Code of Practice and Ethics for Interpreters and Practitioners in Joint Work*, 2005; ACNUR, *Interpreters in a Refugee Context; Self-Study Module 3, Anexo 1*, 2009.

³ Veja ACNUR, *Interpreting in a Refugee Context*, 2009.

- Abordar itens relativos à alimentação, descansos, horas de trabalho e outras necessidades nas diretrizes internas e nas sessões formativas dos observadores que trabalham com intérpretes;
- Estabelecer com clareza, desde o princípio, as tarefas adicionais que os(as) intérpretes devem realizar;
- Assegurar-se de que a equipe de monitoramento informe e consulte aos intérpretes antes e depois das entrevistas ou das visitas de monitoramento aos centros de detenção, segundo a necessidade;
- Realizar avaliações cíclicas do trabalho realizado pelos(as) intérpretes, de acordo com os critérios de transparência, a fim de contribuir ao seu desenvolvimento.⁴

2.5 Segurança e represálias⁵

Os(as) intérpretes que trabalham no âmbito do monitoramento dos locais de detenção podem ser vítimas de represálias e outros atos indesejáveis. Além disso, a atuação dos(as) intérpretes pode colocar em perigo a outras pessoas envolvidas no processo de monitoramento. As organizações de monitoramento devem, então, procurar evitar essas possibilidades, assim como estar preparadas para enfrentá-las no caso de que finalmente ocorram. O *modus operandi* dependerá do contexto específico, embora geralmente tanto os(as) intérpretes como seus familiares e amigos devam poder entrar em contato com a organização durante as 24 horas. Por outro lado, os contatos bilaterais entre as autoridades locais, como a polícia, e os(as) intérpretes devem estar rigorosamente proibidos. Se as autoridades entram em contato com um(a) intérprete para tratar sobre atividades de monitoramento, este(a) deve encaminhá-las diretamente à própria organização. Qualquer tipo de contato com as autoridades deve ser comunicado à pessoa de contato dos(as) intérpretes dentro da organização. Os(as) intérpretes não devem ter acesso, em nenhuma circunstância, ao cadastro geral dos dossiês, aos dossiês individuais ou aos bancos de dados que armazenam informação sigilosa.

3. DESAFIOS CONCEITUAIS E OUTROS

3.1 Considerações éticas que os observadores dos locais de detenção e os(as) intérpretes devem levar em conta

Os princípios éticos aplicáveis à equipe de monitoramento estão compilados na publicação da APT *Monitoramento de Locais de Detenção: um guia prático*. Estes princípios são fundamentais não só para garantir a coerência e o profissionalismo do processo de realização de entrevistas, mas também para favorecer uma maior previsibilidade – e, portanto, um maior controle – dos(as) entrevistados(as).

Os(as) intérpretes, por sua vez, devem também se submeter a padrões éticos relevantes. Tal e como foi afirmado anteriormente, é essencial que tanto os(as) intérpretes como a equipe de monitoramento contem com um código ético e de conduta escrito, além de normas referentes aos métodos de trabalho. Desta forma, se podem evitar conflitos, confusões e erros.

⁴ Em relação aos parâmetros de avaliação que podem ser adaptados ao contexto do monitoramento dos locais de detenção, veja a Associação Internacional de Intérpretes Médicos, *Medical Interpreting Standards of Practice*, 2007, e o Conselho Nacional de Interpretação Médica, *Nacional Standards of Practice for Interpreters in Health Care*, 2005.

⁵ Para uma análise mais detalhada da problemática de represálias e sanções, por favor consulte a Apostila Nº4 da APT sobre Monitoramento de Locais de Detenção, “*Mitigação do risco de sanções relacionadas com o monitoramento dos centros de detenção*”.

É importante solicitar aos intérpretes que manifestem desde o princípio suas perspectivas em relação a sua própria capacidade de adesão aos princípios éticos e outras expectativas, já que o que faz sentido em um contexto pode não fazer em outro. Assim sendo, um debate aberto poderia contribuir ao aperfeiçoamento do código ético e das diretrizes para evitar dificuldades práticas. O código ético aplicável aos intérpretes deveria incluir os seguintes princípios fundamentais:

- Não causar danos ou prejuízos
- Confidencialidade
- Imparcialidade
- Precisão
- Respeito
- Sensibilidade
- Não-discriminação
- Distanciamento profissional

Os(as) intérpretes têm o direito e a obrigação de recusar ou renunciar a determinadas incumbências, no caso de se sentirem incapazes de levá-las a cabo de maneira profissional. Esta decisão pode ser motivada por diferentes razões, tais como a existência de conflitos de interesses, valores pessoais ou simplesmente o fato de ter que interpretar em situações nas quais não se sentem suficientemente preparados ou qualificados.

3.2 A função da equipe de monitoramento

É provável que no contexto das entrevistas de monitoramento dos locais de detenção ao fazer uso dos serviços de intérpretes surja a polêmica sobre os limites das funções profissionais. As questões derivadas deveriam ser abordadas abertamente, antes que as equipes de monitoramento e os(as) intérpretes empreendam atividades conjuntas de monitoramento, a fim de evitar qualquer tipo de dificuldade prática.

Mesmo trabalhando com intérpretes, os membros da equipe de monitoramento continuam sendo os únicos responsáveis pelo asseguramento da observância dos objetivos éticos, profissionais e de procedimento. Deste modo, os responsáveis pela coordenação e desenvolvimento das entrevistas são os membros da equipe de monitoramento e não os(as) intérpretes. No entanto, a equipe de monitoramento deve respeitar e tentar tirar proveito, do ponto de vista objetivo, das aptidões e do conhecimento dos(as) intérpretes.

É bastante útil que a equipe de monitoramento passe certo tempo com os(as) intérpretes antes de começar a trabalhar juntos e assim assegurar-se de que ambas as partes compartilham os mesmos valores e expectativas. Será mais fácil, desse modo, enfrentar os supostos desafios. Em alguns contextos, as equipes de monitoramento e intérpretes criam um código de sinais que utilizam durante as visitas e entrevistas. Estes sinais podem ser verbais ou físicos, podendo fazer referência a diferentes coisas, como a necessidade de suspender a entrevista; quando mudar de assunto; quando existir um problema; quando precisam discutir algo entre eles; para solicitar que se fale mais rápido ou mais lento, etc.

3.3 A função do(a) intérprete

Os(as) intérpretes profissionais são conscientes da enorme complexidade e dos numerosos dilemas do que, a simples vista, pode parecer uma tarefa simples para os

demais. Em linhas gerais, a função do(a) intérprete ao longo da entrevista é passar o mais despercebido possível, no intuito de garantir a eficácia na comunicação. Além disso, deve se esforçar constantemente por evitar que a primazia da relação entre a pessoa que realiza a visita e a pessoa entrevistada se debilite pela relação entre a pessoa que realiza a visita e o(a) intérprete ou entre o(a) intérprete e a pessoa detida.

As principais funções de um(a) intérprete durante a entrevista são:

- 1) Canal
- 2) Interface cultural
- 3) Esclarecedor
- 4) Defensor

Canal: É a função padrão do(a) intérprete, a qual deverá dedicar a maior parte do tempo. Consiste em transmitir em um idioma o significado e o registro do que foi dito em outro idioma, sem acréscimos, omissões nem modificações. O(A) intérprete deve transmitir a mensagem utilizando a primeira pessoa do singular, a mesma que foi empregada pela pessoa entrevistada. O(A) intérprete deve desempenhar a função de canal, exceto quando perceber uma grande possibilidade de confusão por parte de quem observa ou de quem é entrevistado. O papel do(a) intérprete consistirá em controlar o fluxo da comunicação com o objetivo de garantir a fidelidade da interpretação.

Interface cultural: O idioma está ancorado em crenças culturais, percepções, valores e suposições que sistematizam a realidade subjetiva. Enquanto interface cultural, o(a) intérprete proporciona o marco necessário para a compreensão da mensagem que é interpretada em ambos os sentidos. Por isso, o(a) intérprete deve desempenhar esta função quando o fato de traduzir literalmente as diferenças culturais, ou de outra natureza, pode levar a uma interpretação equivocada ou inadequada por parte de quem observa e de quem é entrevistado. Por outro lado, tanto quem observa como quem realiza a tradução devem estar conscientes dos limites da interpretação cultural subjetiva proporcionada pelo(a) intérprete. Independentemente da quantidade de informação objetiva disponível acerca das crenças, valores, normas e costumes, a adesão a um determinado marco cultural está sujeita a uma interpretação imperfeita e varia de um grupo ou de indivíduo a outro. Por essa razão, a função de interface cultural é mais invasiva que a de canal.

Esclarecedor: Mediante esta função o(a) intérprete adapta o registro e explica os conceitos e termos complexos que não têm um equivalente lingüístico exato e cuja compreensão pode ser dificultosa, ao mesmo tempo em que comprova o bom entendimento dos mesmos. No contexto das entrevistas de monitoramento nos locais de detenção, a função esclarecedora que o(a) intérprete assume em relação a equipe de monitoramento é de fundamental importância. Porém, a equipe de monitoramento é a principal responsável de esclarecer – por meio do(a) intérprete – se a pessoa entrevistada não entende algum conceito. Portanto, só quando a equipe de monitoramento não for capaz de exercer dita função, e com o consentimento explícito da mesma, o(a) intérprete poderá atuar como esclarecedor frente à pessoa entrevistada.

Defensor: O(A) intérprete deve exercer a função de defensor apenas em situações extremas, uma vez esgotadas todas as demais opções de comunicação com a equipe de monitoramento, e como único recurso irrefutável. Enquanto defensor, o(a) intérprete assume o controle total da situação e põe ponto final à entrevista. Esta intervenção pode ocorrer quando a equipe de monitoramento perde completamente o controle sobre o desenvolvimento da entrevista ou quando a atuação desta pode provocar um impacto

prejudicial nos direitos humanos ou no bem-estar da pessoa entrevistada. No caso de acontecer essa situação, a organização de monitoramento deve realizar uma avaliação do comportamento daquelas pessoas que realizam o monitoramento e do(a) intérprete para assegurar que os fatos não se repitam.

3.4 Outras tarefas comuns dos(as) intérpretes

Anotador: Quando dois membros da equipe de monitoramento entrevistam juntos a pessoas privadas de liberdade, uma boa prática amplamente generalizada consiste em que um deles dirija a conversação, enquanto o outro faz anotações. No caso das entrevistas por meio de intérpretes, esta prática acaba sendo um pouco mais complicada. Utilizar dois entrevistadores ou duas entrevistadoras, além do(a) intérprete, pode ser pouco prático, indesejável ou intimidatório para a pessoa entrevistada. No caso de utilizar somente um(a) entrevistador(a) e um(a) intérprete, quem entrevista pode optar por fazer anotações ao mesmo tempo em que dirige a conversação, embora isto possa perturbar sua interação com a pessoa entrevistada. O(A) intérprete também pode optar por fazer anotações, ainda que isto possa distraí-lo(a) de sua tarefa principal. Consequentemente, como último recurso, o(a) intérprete unicamente deveria anotar as informações chave, como datas, horas e nomes que, posteriormente, pudessem ser úteis para a equipe de monitoramento.

Fonte de impressões / ideias: Um(a) intérprete com experiência no monitoramento de locais de detenção pode atuar como fonte essencial de percepções que complementem a impressão da equipe de monitoramento sobre as entrevistas. No entanto, quanto mais participar o(a) intérprete no trabalho analítico próprio daqueles que realizam o monitoramento, mais probabilidades haverá de que surja um conflito ou uma rivalidade entre eles.

Logística e tradução: Os(As) intérpretes desempenham com frequência uma função logística, especialmente no seio dos organismos internacionais de monitoramento. É possível recorrer a eles(as) para organizar o transporte, efetuar telefonemas, reservar restaurantes ou marcar consultas. Já que as equipes de monitoramento recebem continuamente documentos redigidos no idioma local, os(as) intérpretes devem fornecer também serviços de tradução escrita. A equipe de monitoramento deve ter cuidado para não explorar ou abusar das que representam funções complementares do(a) intérprete.

3.5 Outras questões relevantes que a equipe de monitoramento e intérpretes devem considerar

Existem muitos outros desafios que a equipe de monitoramento e os(as) intérpretes deveriam, se for possível, discutir de antemão. Entre eles, incluem-se os seguintes:

Pessoas entrevistadas problemáticas: Para muitos(as) entrevistados(as) pode ser bastante difícil fornecer informação de forma organizada, sistemática, cronológica, 'relevante' e clara, tal e como prefeririam aqueles que realizam a entrevista. Podem por exemplo falar durante longos intervalos de tempo sem fazer nenhuma pausa. Neste caso, o observador deve tentar explicar à pessoa entrevistada a necessidade de ir passo a passo para poder melhor compreender sua descrição dos fatos. Em caso de que isso não dê resultado, a equipe de monitoramento ou o(a) intérprete podem interromper periodicamente o relato, mesmo que isso possa fazer que a pessoa entrevistada possa perder o fio. Em consequência, o(a) intérprete pode se ver obrigado(a) a resumir a informação para a equipe de monitoramento. Esta situação não é a ideal, razão pela qual quem entrevista terá que compensá-la através de perguntas

que sirvam para avaliar sua compreensão periodicamente ou uma vez concluída a exposição dos fatos.

Interpretação murmurada ou consecutiva: Algumas pessoas que realizam visitas de monitoramento preferem que o(a) intérprete lhe sussurre a tradução ao ouvido para não ter que interromper o fluxo narrativo da pessoa sendo entrevistada. Outros(as), no entanto, preferem recorrer à interpretação consecutiva, aquela em que as pessoas envolvidas na entrevistas param de falar a intervalos mais ou menos regulares para que o(a) intérprete possa traduzir. Por último, algumas equipes de monitoramento empregam os dois tipos de interpretação e recorrem a cada um deles dependendo do estilo comunicativo do(a) entrevistado(a).

Como lidar com os conflitos entre a equipe de monitoramento e o(a) intérprete durante as entrevistas: Algumas vezes, esta relação pode ser perturbada durante a entrevista. A equipe de monitoramento é responsável pelo controle da situação, sem importar a causa. Desse modo, deve controlar sua linguagem corporal e suas expressões faciais para que as pessoas presentes nesse momento não percebam o problema. A continuação, deve comunicar tranquilamente ao(à) entrevistado(a) que deseja verificar sua interpretação de certas informações com o(a) intérprete. Com calma, os membros da equipe de monitoramento devem então recordar ao(à) intérprete a necessidade de manter a credibilidade diante das pessoas presentes, assim como fazer referência, se for necessário, às diretrizes organizacionais. Se o problema não puder ser resolvido imediatamente, a entrevista deverá ser interrompida, sem que as pessoas presentes se dêem conta do que aconteceu e sem ocasionar incômodos ou criar confusão para a pessoa entrevistada. O(A) intérprete e a equipe de monitoramento devem discutir o problema fora dali e voltar se for necessário, ou buscar uma alternativa se suas diferenças forem irreconciliáveis nesse momento.

3.6 O fator incógnita: A situação e a visão da pessoa entrevistada

A equipe de monitoramento quase nunca conhece, de antemão, a história, as experiências, a situação psicossocial, o contexto da detenção, os motivos e as opiniões de cada entrevistado(a). Também é difícil prever a maneira em que os(as) entrevistados(as) enxergam a equipe de monitoramento e os(as) intérpretes. Algumas pessoas podem se mostrar contrários a um(a) intérprete oriundo(a) da mesma região e reagir positivamente frente a pessoas procedentes de fora. Outros(as), porém, podem se sentir reconfortados(as) com alguém que lhes seja ‘familiar’ e se mostrar desconfiados(as) com pessoas estranhas ou com aquelas pessoas que consideram totalmente diferentes. Outros(as) preferem discutir certas questões com pessoas de uma origem étnica ou sexo específico. As possibilidades são infinitas. Todos esses fatores influenciarão a capacidade e a perspectiva do(a) entrevistado(a) na hora de se relacionar com o equipe de monitoramento e o(a) intérprete; por isso, estes últimos terão que ser suficientemente sagazes para avaliar esses aspectos e abordá-los oportunamente.

4. DIRETRIZES

É muito útil considerar a relação entre a equipe de monitoramento e o(a) intérprete em três fases: antes, durante e após a entrevista. A seguir, proporcionamos as diretrizes aplicáveis às equipes de monitoramento e aos intérpretes, respectivamente, durante cada uma das três fases:

OBSERVADORES

Diretrizes para trabalhar com intérpretes

		O que se deve fazer	O que não se deve fazer
Antes		<ul style="list-style-type: none"> Informe ao(à) intérprete de antemão suas expectativas em relação ao processo de realização das entrevistas. Peça ao(à) intérprete para orientá-lo sobre questões culturais e de outro tipo. Certifique-se de deixar de lado as questões pessoais que tenha com o(a) intérprete. Facilite ao(à) intérprete, antecipadamente, uma cópia do material escrito que será entregue à pessoa entrevistada. Analise o número de pessoas que devem participar na entrevista, no intuito de não intimidar à pessoa entrevistada. 	<ul style="list-style-type: none"> Iniciar a entrevista sem antes se familiarizar com o(a) intérprete.
Durante		<ul style="list-style-type: none"> Apresente-se. Se souber dizer algumas palavras no idioma da pessoa detida, apresente-se diretamente antes de ceder o lugar ao(à) intérprete. Apresente ao(à) intérprete e explique sua função. Pergunte à pessoa entrevistada se deseja ou não recorrer ao uso do(a) intérprete. Preste especial atenção às indicações não-verbais, já que podem ser um indício do desconforto da pessoa entrevistada frente ao(à) intérprete ou outros fatores. Preste atenção aos sinais do(a) intérprete em relação à pessoa entrevistada ou outros fatores. Sente-se frente ao(à) entrevistado(a), com o(a) intérprete a um lado, de modo que o(a) entrevistado(a) possa ter uma visão completa e confortável de ambos. Quando o grupo é mais numeroso, outra opção consiste em sentar-se formando um triângulo equilátero ou um círculo. Olhe o(a) entrevistado(a) ao falar com ele ou ao escutar a interpretação. Utilize um contato visual apropriado e controle sua linguagem corporal. Fale mais pausada e claramente que de costume, a fim de facilitar o trabalho do(a) intérprete e tranquilizar a pessoa sendo entrevistada. Utilize uma linguagem simples e forneça informação clara e precisa. Faça perguntas curtas e, para isso, formule-as mentalmente antes de enunciá-las. Detenha-se a cada duas ou três frases para que o(a) intérprete possa transmitir sua mensagem. Utilize perguntas e afirmações diretas ao(à) entrevistado(a), ou seja, 'Recorda de que cor eram as paredes?' ao invés de 'Pergunte-lhe se recorda de que cor eram as paredes'. Esteja preparado em caso de ter que reformular suas perguntas. Seja paciente. As entrevistas com uso de intérpretes levam mais tempo que as diretas. Espere que o(a) intérprete acabe sua interpretação antes de responder, inclusive quando creia ter entendido o que disse o(a) entrevistado(a). Recapitule cada certo tempo quando sejam tratados assuntos complexos ou o(a) entrevistado(a) tenha dificuldades para se comunicar de maneira estruturada. Formule a propósito perguntas de recapitulação inexatas para comprovar que compreendeu a mensagem. Antes de concluir a entrevista, pergunte ao(à) intérprete se tem alguma impressão ou observação que seja necessário abordar. Quando se afastar para conversar com o(a) intérprete, faça-o durante o menor tempo possível e ofereça ao(à) 	<ul style="list-style-type: none"> Levantar desnecessariamente a voz. Fazer perguntas múltiplas. (um exemplo: 'O que aconteceu quando chegou aqui? perguntaram o seu nome? ; revistaram-lhe?; e o que lhe disseram?') Tentar economizar tempo, pedindo ao(à) intérprete que faça um resumo, a não ser que seja realmente necessário. Ceder o controle da entrevista ao(à) intérprete. Permitir que o(à) intérprete tome as rédeas da entrevista.

Apostila Nº 3 da APT sobre o Monitoramento dos Locais de Detenção

	entrevistado(a) uma explicação se esta situação se prolongar durante mais de alguns segundos. <ul style="list-style-type: none"> • Tenha cuidado na hora de fazer piadas, já que o humor possivelmente não possa ser traduzido corretamente. 	
Depois	<ul style="list-style-type: none"> • Analise junto com o(a) intérprete os aspectos essenciais da entrevista em caso de precisar de esclarecimento, informação ou, se fosse necessário, uma opinião adicional. • Analise de modo construtivo, com o(a) intérprete, os métodos de trabalho em equipe a fim de melhorá-los no futuro. • Trate o(a) intérprete com respeito e reconheça seu trabalho. 	

INTÉRPRETES

Diretrizes para trabalhar com equipes de monitoramento nos locais de detenção

O que se deve fazer		O que não se deve fazer
Antes	<ul style="list-style-type: none"> • Pegue um caderno e uma caneta. • Consulte com os membros da equipe de monitoramento em caso de ter alguma dúvida linguística, de procedimento ou de qualquer outro tipo. • Informe aos membros da equipe de monitoramento sobre as questões culturais relevantes, inclusive o vestuário, os costumes relacionados à saudação, a hierarquia, os registros linguísticos utilizados, os temas de gênero, etc. • Revele qualquer motivo pelo qual considera que não deveria participar na entrevista. 	
Durante	<ul style="list-style-type: none"> • Sente-se de modo a ter uma posição visual e auditiva confortável em relação à equipe de monitoramento e ao(a) entrevistado(a). • Anote diferentes dados, como datas, cifras e nomes que posteriormente poderão ser úteis para a equipe de monitoramento. • Codifique no seu caderno a informação sensível. • Anote as questões que devem ser novamente abordadas ou discutidas posteriormente com os membros da equipe de monitoramento • Utilize principalmente a tradução direta e evite o uso de discurso indireto. • Controle sua linguagem corporal e suas expressões faciais. • Esclareça com os membros da equipe os pontos que não entenda, mas em nenhum momento questione as perguntas dele(a), a não ser que entranhem um risco considerável de causar ofensas culturais graves ou qualquer outra situação que possa aborrecer a pessoa entrevistada. • Evite o uso de frases longas demais. • Interrompa à pessoa detida se fala sem fazer pausas ou de maneira muito rápida. A interrupção deve ser feita com muito tato e no momento oportuno. Esta questão é mais delicada no caso de autoridades. • Ajude a equipe de monitoramento a permanecer no controle da entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tentar fazer o trabalho da equipe de monitoramento. • Permitir que seus valores ou crenças pessoais afetem sua interpretação. • Alterar, completar ou melhorar as perguntas ou as respostas que há de interpretar. • Responder às perguntas que a pessoa entrevistada faz aos membros da equipe de monitoramento ou vice-versa, inclusive se conhece a resposta. • Esquecer seu caderno em qualquer parte. • Antecipar-se às perguntas de quem entrevista, independentemente de quantas vezes já seguiu o procedimento previamente.
Depois	<ul style="list-style-type: none"> • Respeite a confidencialidade do processo de realização das entrevistas. • Informe aos membros da equipe de monitoramento qualquer dificuldade durante o intercâmbio de impressões. 	

5. CONCLUSÃO

Para poder superar os obstáculos que apresentam as entrevistas por meio de intérpretes, é necessário contar com uma política clara por parte da organização, assim como de disciplina, boas práticas e perspicácia na improvisação por parte daquelas pessoas que realizam o monitoramento e os(as) intérpretes.

Também é fundamental considerar que o bem-estar, o conforto e os interesses da pessoa detida sendo entrevistada devem ser sempre a preocupação principal dos membros da equipe de monitoramento dos locais de detenção. A equipe é a responsável pelo correto desenvolvimento da entrevista e de facilitar o trabalho do(a) intérprete. Por sua vez, a função primordial e de grande dificuldade do(a) intérprete é proporcionar um canal interlinguístico e intercultural da maneira menos invasiva possível, com a finalidade de manter a integridade na troca de informações. Mas não se pode esquecer que as demais tarefas desempenhadas pelos(as) intérpretes também têm uma enorme importância, especialmente no caso de especialistas internacionais que trabalham em contextos completamente desconhecidos.

Temos que ser realistas: as investigações sugerem que mesmo um intérprete profissional que trabalhe em condições ideais pode traduzir somente entre 70 e 80% do que foi dito. Portanto, é necessário que tanto aquelas pessoas que realizam as atividades de monitoramento como os(as) intérpretes sejam pacientes para conseguir que as entrevistas de monitoramento sejam o mais eficazes possível, assegurando assim os direitos humanos das pessoas privadas de liberdade.



Note: This briefing draws on the experience of APT staff and their counterparts. It also adapts materials from, among others: UN DPKO, *Prison Support Guidance Manual: Annex 4: Guide to Working with Interpreters*, 2006; Massachusetts Department of Public Health, *Best Practice Recommendations for Hospital-Based Interpreter Services*, date unknown; Centre for Victims of Torture, *Closing the Gap: Using Trained Interpreters*, Feb-March 2001; European Committee for the Prevention of Torture, *Framework for the Training Session on the Effective Use of Interpreters during CPT Visits*, 2001; National Council on Interpreting in Health Care, *National Standards of Practice for Interpreters in Health Care*, 2005; International Medical Interpreters Association, *Medical Interpreting Standards of Practice*, 2007; Australian Ministry of Health, *Guide to Working with Interpreters in Health Settings*, date unknown; Medical Foundation for the Care of Victims of Torture, *Code of Practice and Ethics for Interpreters and Practitioners in Joint Work*, 2005; UNHCR, *Interpreters in a Refugee Context: Self-Study Module 3*, 2009; OSCE, *Working with or as an Interpreter*, date unknown; and www.diversityrx.org