

## Para uma terminografia de aprendizagem: o Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos

Isabel DESMET  
(Université de Saint Denis - Paris VIII)

### Introdução

O *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos*, concebido numa perspectiva terminodidáctica e do qual sou autora e responsável científica, insere-se no projecto *Viagens Virtuais Plus*, projecto da Universidade Aberta de ensino/aprendizagem da Língua Portuguesa a distância, nomeadamente através da Internet. Trata-se de um programa que utiliza vários média como o CD-ROM, recursos existentes na Internet, entre outros.

Iniciado oficialmente a 1 de Março de 2001, com o apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia do Ministério da Ciência e Tecnologia, o projecto *Viagens Virtuais Plus*, coordenado pela Universidade Aberta e sob a responsabilidade científica da Professora Maria Emília Marques, conta como parceiros institucionais com a Universidade de Paris 8 e a Universidade de Nice.

A colaboração estreita e frutuosa em diversos projectos de ensino a distância sob a iniciativa da Professora Maria Emília Marques já data de alguns anos a esta parte, o que não me facilitou a escolha para o presente volume. Porém, é com uma apresentação sumária do *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* que pretendo deixar aqui o testemunho da minha homenagem à Professora Maria Emília Marques, pioneira em Portugal no ensino da Língua e Cultura Portuguesa através das novas tecnologias, no ensino a distância do português, língua materna, segunda e estrangeira, sem esquecer o ensino do português de especialidade, fundamental para o desenvolvimento da língua portuguesa como língua de comunicação internacional.

Assim e numa primeira parte, serão apresentados alguns princípios teóricos para o ensino/aprendizagem do português de especialidade, que considero como subjacentes à concepção de um dicionário terminológico de aprendizagem, resultando da confluência da linguística de especialidade e da "nova" terminografia. Numa segunda parte, serão apresentados alguns princípios metodológicos utilizados na concepção do *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos*, bem como a exemplificação do mesmo, actualmente em estado de protótipo.

### 1. Alguns princípios teóricos para o ensino-aprendizagem do português de especialidade

A aquisição dos saberes científicos, técnicos e profissionais, tal como dos meios linguísticos que permitem a sua comunicação, passa obrigatoriamente pelo ensino/aprendizagem das línguas de especialidade, quer se trate do ensino de línguas estrangeiras, segundas ou maternas num contexto profissional. Em certos países nórdicos (nomeadamente a escola de Copenhaga), a terminologia desenvolveu-se a partir das necessidades didácticas do ensino das línguas de especialidade. Compreende-se bem porquê. O ensino das línguas estrangeiras de uso científico e técnico coloca também o problema das terminologias e a sua inserção num discurso bem formado, ou seja, nas estruturas lexicais de um vocabulário geral de orientação científica. Daí que seja

relevante o papel dos trabalhos terminológicos de vocação multifuncional no ensino das mesmas. Isto não só no interior de uma língua e cultura, mas também além-fronteiras. Todo o trabalho terminológico deve ter em vista esta transmissão didáctica dos conhecimentos científicos e dos usos linguísticos que lhes correspondem, isto é, constituir uma lexicografia especial de aprendizagem e uma terminodidáctica. No que toca em particular o ensino do português especializado, a carência de obras terminográficas apresentando diferentes níveis de análise linguística pertinentes do ponto de vista terminológico é notória, embora a procura seja bastante grande, quer por parte de docentes e discentes do português língua materna, quer por parte de professores e alunos de português língua estrangeira. Vários departamentos de estudos portugueses em universidades estrangeiras integram o ensino do português económico, jurídico, etc., isto é, do português na sua funcionalidade técnica, carecendo de instrumentos de trabalho, devido à sua quase inexistência.

Para o desenvolvimento do ensino/aprendizagem das línguas de especialidade é necessário, pois, produzir instrumentos de transferência de saberes linguísticos e extra-linguísticos. O dicionário terminológico é o instrumento de apoio por excelência. Assim, este deve ser concebido de modo a fornecer todos os meios linguísticos necessários à expressão especializada. Para a construção de uma terminografia de aprendizagem, a investigação terminológica tem que alargar o seu campo de acção, não se limitando exclusivamente ao plano lexical e conceptual, mas integrando todos os níveis de análise linguística pertinentes e úteis. Para além de um modelo de análise linguística alargado, deve integrar também os dados da psicolinguística lexical de especialidade, ou seja, os laços estreitos entre terminologia e cognição (cf. Desmet, 2000).

### **1.1. Linguística de especialidade e terminografia de aprendizagem**

Se as terminologias constituem conjuntos de conceitos científicos, elas são também conjuntos de expressões denominando, em cada língua natural, os conceitos de um dado domínio de conhecimentos socialmente reconhecido. A abordagem dos conhecimentos especializados deve ser uma abordagem linguística, na medida em que os termos, como toda e qualquer unidade lexical, são susceptíveis de serem descritos de um ponto de vista morfológico, sintáctico, semântico e pragmático.

Para além do conhecimento das unidades terminológicas, os utilizadores das terminologias e dos dicionários terminológicos, em particular os aprendentes de uma dada língua de especialidade, necessitam de conhecer as regras de inserção correcta dos termos nas estruturas frásticas, as exigências sintácticas e as restrições estilísticas de cada língua natural. Para fornecer estas regularidades formais, é necessário adoptar um modelo de análise sintáctica capaz de descrever certas preferências ou restrições combinatórias, bem como as condições de emprego em diferentes tipos de textos e discursos. Por conseguinte, a pragmática não se deve confinar a um nível textual global, mas deve integrar o próprio modelo de análise morfológica, sintáctica e semântica das unidades terminológicas. É assim que o modelo teórico subjacente à concepção do *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* comporta vários níveis de informação linguística: morfológica, semântica, sintáctica e pragmática. Trata-se de um modelo pluridimensional que situa a terminologia no seio da linguística aplicada (cf. Desmet, 1996).

## 1.2. Terminografia de aprendizagem: morfologia, sintaxe, semântica e pragmática

Em terminologia, o método mais apropriado para avaliar a natureza "especial" das unidades terminológicas passa, por um lado, por uma descrição sistemática da morfologia em termos de composição e de derivação das unidades terminológicas e, por outro lado, por uma interpretação semântica das relações morfológicas, directamente dependentes das relações sintácticas. A derivação lexical, tal como a composição e a composição sintagmática, está na origem de muitos termos, dando lugar a séries lexicais especializadas ou famílias morfológicas especializadas. A título de exemplo, em Gestão de Recursos Humanos (na área das empresas) temos o termo "contrato de trabalho". Utiliza-se o nome de agente "contratante" e o verbo "contratar". Porém, utiliza-se menos o nome de qualidade "contratável" e praticamente não se utiliza o resultado de acção "contratabilidade" que seria morfológicamente possível e existe noutras línguas românicas, como por exemplo em francês. O conhecimento dos micro-paradigmas derivacionais específicos de cada domínio do saber é pois essencial para a aprendizagem dos enunciados científicos, técnicos e profissionais.

Os aprendentes das línguas de especialidade necessitam igualmente de dominar utilizações contextuais particulares, que conduzem à descrição da micro-sintaxe dos vocabulários de especialidade. Para tal, é necessário um modelo que tome em consideração a posição dos cocorrentes ou das colocações mais frequentes ou convencionais das unidades terminológicas, bem como das restrições de selecção. Ainda a título de exemplo, em Gestão de Recursos Humanos (na área das empresas) e para o termo "recursos humanos" encontramos a colocação nominal "recrutamento", a colocação verbal "recrutar", o nome de agente "recrutador", mas já não encontramos o nome de objecto "recruta" que pertence ao domínio militar.

Para a descrição da semântica terminológica, torna-se necessária uma semântica pluridimensional. Em terminologia, a descrição das principais relações semânticas tais como as relações hierárquicas e de inclusão (hiperonímia e hiponímia; holonímia e meronímia) e as relações de equivalência (sinonímia) e de oposição (antonímia e co-hiponímia) é fundamental. A estas acrescentamos ainda a acção típica, o objecto típico e o agente típico – noções associadas a uma dada noção e essenciais para o conhecimento das estruturas argumentais das unidades terminológicas (cf. Desmet, 1996).

Por fim, os conhecimentos especializados inscrevem-se num mundo de referência, numa cultura comum a um grupo de locutores. Nas ciências sociais e humanas, os conceitos comportam frequentemente a marca de um autor, de uma corrente ou de um dado meio científico. Os termos são muitas vezes o reflexo de usos em áreas geográficas, sociais, políticas ou outras. A noção de "contexto", central em pragmática, deve estar presente em todo o produto terminográfico. O espaço e o tempo são factores de variação que intervêm constantemente nos vocabulários de especialidade.

## 2. O Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos

Para apresentar alguns princípios metodológicos subjacentes à concepção do *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos*, antes de mais será necessário situá-lo no conjunto da investigação em terminologia e terminografia que tenho vindo a desenvolver há cerca de

catorze anos. Esta começa em 1989/1990 e em particular sobre as ciências sociais e humanas, dando lugar a um "mémoire" de DEA em França sobre a terminologia da sociologia do trabalho, em 1991, e a uma tese de Mestrado em Portugal, em 1993. Um alargamento do domínio a outras ciências acabou por se impor pouco a pouco, na medida em que o trabalho é um objecto de estudo não só da sociologia, mas também de outras ciências sociais e humanas. Assim, uma base de dados textuais e uma base de dados terminológicos foram sendo constituídas, comportando séries de terminologias nos domínios da sociologia do trabalho, da psicologia do trabalho, da ergonomia, do direito do trabalho, da gestão de recursos humanos, dando origem a uma tese de doutoramento defendida em França em 1996 sobre a terminologia das ciências sociais e humanas do trabalho em português e em francês. Apresentada em três tomos, o último volume é composto por um dicionário-papel, bilingue e bidireccional, das Ciências Sociais e Humanas do trabalho português-francês e francês-português.

Assim, o *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* tem como suporte a base de dados textuais e a base de dados terminológicos para o português, bem como a nomenclatura portuguesa da Gestão de Recursos Humanos na área das empresas do *Dicionário das Ciências Sociais e Humanas do Trabalho português-francês e francês-português*. Quanto à sua micro-estrutura, ele segue exactamente os princípios teóricos anteriormente apresentados.

## 2.1. Alguns princípios metodológicos

As terminologias, tal como as tecnologias, evoluem e envelhecem rapidamente. Assim, para a concepção do *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* foi necessário proceder-se a uma investigação documental, à recolha de materiais para alargamento da base de dados textual, à extracção automática de novos termos do domínio para completar a base de dados terminológicos existente, mas datando de 1996.

Por outro lado, procedeu-se igualmente à concepção e gestão de uma base em Access, bem como à transferência dos dados já existentes na antiga base, concebida em D Base III Plus para DOS, para a nova base em Access.

Em seguida, passou-se à etapa de correcção, revisão e validação dos dados por parte de especialistas do domínio.

Por fim, procedeu-se à concepção e desenvolvimento da interface gráfica que permite a gestão e o *output* dos dados previamente tratados e compilados na base de dados de tipo Access, bem como a interacção entre o utilizador e o produto informático concebido, isto é, o dicionário electrónico propriamente dito, actualmente em estado de protótipo.

## 2.2. Apresentação do protótipo: exemplo

O *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* abre com uma primeira interface gráfica que apresenta a equipa de investigação, bem como as instituições de apoio e de coordenação, tal como se pode constatar na figura 1. Esta primeira página vai dar acesso a um guia de utilização do produto informático por um lado e, por outro, a um prefácio que visa explicar os princípios teóricos e metodológicos subjacentes a cada campo terminológico.



Figura 1: página de abertura.

O *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* é um dicionário monolíngue, constituído por cerca de trezentas entradas em português europeu, contemplando os seguintes subdomínios: Função « Recursos Humanos » nas empresas; Actividades operacionais; Clima de trabalho; Relações industriais; Indicadores do clima organizacional.

Para cada entrada, o utilizador pode escolher quatro níveis de informação, seleccionando ora os campos de gestão, ora os campos linguísticos, ora os campos conceptuais ou ainda as fontes. Pode igualmente visualizar as entradas por ordem alfabética e seleccionar a entrada que pretende em todas as páginas que constituem a interface gráfica.

Os campos de gestão apresentam o subdomínio, o sector temático e a zona de aplicação do termo-entrada, que são simultaneamente dados conceptuais, dados de indexação e dados de gestão terminográfica, tal como na figura que se segue:

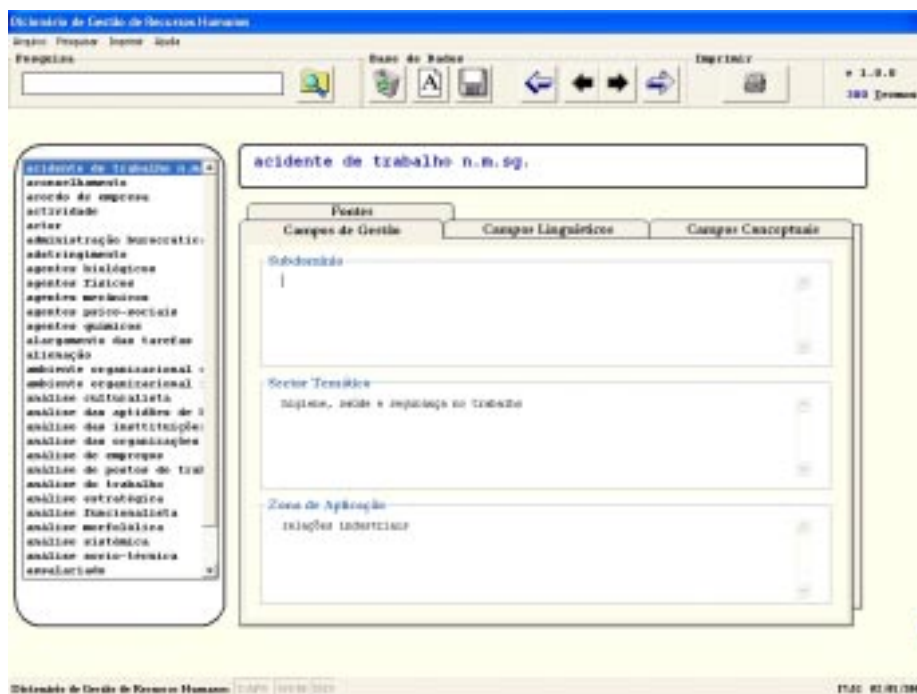


Figura 2: campos de gestão.

Os campos linguísticos subdividem-se em três campos: gramática, série morfológica e fraseologia. O campo gramática apresenta ordenadamente sinónimos, antónimos e variantes morfológicas, morfossintácticas, ortográficas ou regionais. O campo dedicado à série morfológica apresenta os micro-paradigmas derivacionais especializados. O campo fraseologia apresenta as colocações da entrada, organizadas segundo a distribuição do colocador.





Note-se que as entradas nem sempre comportam todos estes dados, o que é o caso, por exemplo, do termo escolhido para ilustração. No entanto, este conjunto de informações permite aceder ao funcionamento paradigmático e sintagmático das unidades terminológicas. O utilizador deste dicionário, para além da definição, tem os elementos necessários para a inserção dos termos nos enunciados especializados, o que constitui uma ajuda à redacção técnica.

## Conclusão

O *Dicionário Electrónico de Gestão de Recursos Humanos* concretiza de certa maneira um modelo de teoria terminológica e um modelo de terminografia apoiado nas novas tecnologias.

Do ponto de vista teórico, trata-se de um modelo de análise terminológica marcadamente linguístico, textual, discursivo. As unidades terminológicas não são tratadas unicamente na sua vertente conceptual, como se verifica na terminografia tradicional, mas como unidades lexicais com um funcionamento semântico, sintáctico e pragmático particular, pois antes de mais elas são denominações de conhecimentos especializados. Elas são tratadas do ponto de vista da linguística de especialidade, que se ocupa dos termos de um domínio científico ou técnico, descrevendo-os em todas as suas componentes linguísticas e extra-linguísticas, tendo em vista a elaboração de produtos terminográficos que sirvam os interesses e necessidades dos seus públicos, em particular dos aprendentes das línguas de especialidade.

## Referências Bibliográficas

- DESMET, I. (1993): "Les enjeux linguistiques de l'enseignement du portugais spécialisé: la valeur heuristique du plan textuel", *Lexicologie, lexicographie et enseignement du portugais langue étrangère*, Université de Nice, republié en 1996 dans CUMFID 17 numéro spécial – Nice - Inalf – CNRS, pp. 77-91.
- DESMET, I. (1994): "Suggestions pour une approche terminologique des sciences sociales et humaines", *Terminogramme*, juin 1994, Canada: Les Publications du Québec, pp. 1-5.
- DESMET, I. (1996): *Pour une approche terminologique des sciences sociales et humaines. Les sciences sociales et humaines du travail en portugais et en français*, thèse de doctorat en sciences du langage, Université Paris XIII, 3 tomes (environ 800 pages).
- DESMET, I. (2000): "Cognição, terminologia-didáctica e novas tecnologias da aprendizagem: orientações para uma nova didáctica das línguas de especialidade", *Actas do Colóquio Viagens virtuais*, Janeiro 2000, Lisboa, Universidade Aberta (em CD-ROM).