

GUIA PARA A UTILIZAÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA

NOVA
UNIVERSIDADE NOVA
DE LISBOA



Em
parceria
com:



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

ÍNDICE

TÍTULO

Guia para a utilização de linguagem inclusiva da Universidade NOVA de Lisboa

EDIÇÃO

Gabinete de Igualdade e Inclusão da Reitoria da Universidade NOVA de Lisboa
Campus de Campolide – 1099-085 Lisboa
igualdade@unl.pt | www.unl.pt

DESIGN & ILUSTRAÇÃO

Carlota Terenas | www.thisiscart.com

ISBN

978-989-35356-2-2

OUTUBRO 2024

Documento elaborado com base no Manual de Linguagem Inclusiva aprovado pelo Conselho Económico e Social (2021), em parceria com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).



04
PREÂMBULO

05
1
ENQUADRAMENTO

08
2
CONCEITOS
FUNDAMENTAIS

10
3
ORIENTAÇÕES PARA UTILIZAÇÃO
DE LINGUAGEM INCLUSIVA

- 3.1. Neutralização ou abstração do sexo 12
- 3.2. Especificação do sexo 14
- 3.3. Diversidade cultural e social 15
- 3.4. Comunicação visual 17

20
REFERÊNCIAS

PREÂMBULO

A Universidade NOVA de Lisboa (NOVA) reconhece a igualdade de género e a não discriminação como princípios centrais na construção de uma sociedade mais justa, equitativa e promotora dos direitos humanos. Consciente dos desafios ainda existentes na implementação destes princípios em várias esferas da sociedade, incluindo no meio académico, e reconhecendo a importância de promover um ambiente de ensino e trabalho inclusivo e respeitoso, onde cada pessoa se sinta valorizada e representada, a NOVA pretende reafirmar o seu compromisso com a promoção da igualdade de género e a não discriminação também através da linguagem utilizada na comunicação institucional.

O *Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva da Universidade NOVA de Lisboa* representa uma manifestação concreta desse compromisso, e visa orientar toda a comunidade da NOVA (estudantes, pessoal académico e pessoal administrativo) para a adoção de uma linguagem que elimine estereótipos de género e contribua para a promoção de uma cultura de respeito, compreensão e inclusão em toda a universidade.

Inspirando-se em orientações normativas nacionais e internacionais, este Guia apresenta alternativas ao uso dos masculinos genéricos, além de várias sugestões e técnicas para assegurar a inclusão de todas as pessoas nos documentos institucionais, contrariando a tendência de invisibilizar segmentos da população devido ao seu género ou à especificidade das suas circunstâncias. Em particular, as sugestões aqui apresentadas baseiam-se no Manual de Linguagem Inclusiva aprovado pelo Conselho Económico e Social (CES, 2021), no Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública (Abranches, 2009) e nas recomendações emanadas pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) – consultada expressamente para a elaboração do presente documento, enquanto organismo público com a missão de garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género e da não discriminação, e na qualidade de entidade parceira do Gabinete de Igualdade e Inclusão da Reitoria da NOVA nesta iniciativa.

Algumas sugestões e exemplos foram adaptados à realidade da NOVA com o objetivo de oferecer orientações práticas na redação de documentos institucionais e materiais de comunicação. No entanto, pretende-se que esta seja uma ferramenta acessível que possa ser utilizada também por qualquer instituição externa à NOVA.

Trata-se, portanto, de um instrumento vivo, que assenta na premissa de que o património linguístico deve refletir as transformações e desafios emergentes na sociedade, sendo por isso um recurso aberto a modificações de forma a manter-se atual e eficaz na promoção da igualdade e da justiça linguísticas.

Nesse sentido, qualquer dúvida ou sugestão poderá ser enviada para o e-mail: igualdade@unl.pt.



ENQUADRAMENTO

1. ENQUADRAMENTO

A linguagem é um elemento central da nossa comunicação, que nos permite expressar na forma verbal ou não-verbal o que sentimos, pensamos e, também, o seu contrário. É a base da nossa existência como seres sociais e da nossa interação com o mundo ao redor. As palavras, enquanto veículos fundamentais de expressão da linguagem, aprofundam a nossa compreensão da humanidade e ajudam a aumentar a nossa empatia face às perspetivas das outras pessoas. *A palavra escrita – escreveu Yourcenar – ensinou-me a escutar a voz humana* (2021, p. 30).

Porém, a linguagem não é apenas um instrumento de comunicação, mas também uma ferramenta de poder, capaz de moldar pensamentos, atitudes e comportamentos. *Falar é também valorizar* (Gusdorf, 1990), ou seja, as palavras que escolhemos têm impacto significativo na sociedade, podendo ser utilizadas para enaltecer, dignificar e valorizar. Do mesmo modo, ainda quando não são utilizadas intencionalmente de forma depreciativa, as palavras podem também oprimir outras pessoas, acentuar injustiças e promover desigualdades. Exemplo disso é o uso constante dos masculinos genéricos¹ na língua portuguesa, que refletem ideais patriarcais enraizados na sociedade e contribuem para a perpetuação de estereótipos de género e para a marginalização de determinados grupos da população, nomeadamente as mulheres e as pessoas LGBTQI+. Com efeito, a *interpretação preferencial [dos masculinos genéricos] não é nunca a genérica, mas a específica*. (Matos, 2020, p. 95), pelo que o seu uso contribui *ativamente para a invisibilidade concetual das mulheres* (Ibidem), o que justifica que se promova o seu afastamento na comunicação institucional.

De facto, os termos que se referem a grupos mistos ou a pessoas do sexo feminino ou masculino frequentemente assumem a forma masculina como padrão, enquanto a forma feminina é vista como uma exceção ou adição. Por exemplo, quando usamos termos como “o utente”, “o eleitor”, “os cidadãos”, “os trabalhadores”, embora estejamos a usar o género gramatical masculino, continua a ser defendido que o seu género concetual é indeterminado, podendo referir-se tanto a homens quanto a mulheres. Assim, de acordo com a tradição, a forma

¹ Os masculinos genéricos *são formas gramaticalmente masculinas cujo escopo concetual não está circunscrito à significação da masculinidade*. (Matos, 2020, p. 16).

masculina é percebida como universal, enquanto a forma feminina é vista como especificação ou complemento. Essa assunção linguística teve e tem o efeito de tornar as mulheres invisíveis e menos valorizadas, retirando-lhes presença e pertença na comunicação verbal. Ao usar exclusivamente o masculino como forma genérica, as mulheres são representadas apenas pelo seu atributo natural (o sexo), enquanto os homens são considerados o padrão de referência (Abranches, 2009). Isso reflete e perpetua normas de género desiguais e contribui para a sub-representação das mulheres em vários contextos sociais e institucionais.

É importante reconhecer que a linguagem, tal como o próprio conceito de género, reflete e reproduz normas sociais e culturais, associando papéis e responsabilidades distintos que, historicamente, têm marginalizado as mulheres, perpetuado desigualdades e criado estereótipos nocivos (Cerqueira e Magalhães, 2018). Porém, tal como esses papéis e responsabilidades atribuídos têm vindo a alterar-se ao longo do tempo, também a linguagem deve ser encarada numa perspetiva dinâmica, enquanto reflexo da experiência humana (Matos, 2020).

A evidência científica demonstra que investir numa comunicação inclusiva, que reconheça e destaque a diversidade em todas as suas formas, pode desempenhar um papel crucial na promoção da mudança de atitudes, perceções e comportamentos, o que, por sua vez, contribui para a realização dos princípios fundamentais da igualdade e da não discriminação (Boroditsky et al, 2003; Liu et al, 2018; Pérez e Tavits, 2019). No caso do Português Europeu, de acordo com Matos (2020), verifica-se, contudo, a necessidade de realizar mais estudos que sistematizem e aprofundem o impacto de políticas linguísticas de inclusão social.

Nesse sentido, a promoção da igualdade de género e não discriminação deve ser uma preocupação central na formulação de práticas linguísticas inclusivas, as quais devem procurar o aperfeiçoamento do uso da língua na medida em que se adequam à evolução das práticas sociais *refletindo-as, dando delas testemunho e promovendo o seu desenvolvimento* (Abranches, 2009, p. 13). Ou seja, a *língua é (também) aquilo em que permanentemente se está a tornar* (Coutinho, 2021, p. 66). Este processo deve basear-se na *gramática que temos, mas usando-a também como uma estratégia para a igualdade* (CITE, 2003, p. 254). Caso contrário, poder-se-á estar a contribuir para a vulnerabilidade de determinados grupos sociais

pertencentes a minorias representativas, reforçando o seu estigma e discriminação.

Felizmente, a riqueza da gramática portuguesa oferece várias alternativas que possibilitam uma comunicação institucional sensível à igual visibilidade de mulheres e homens e à inclusão de todas as pessoas, independentemente das suas circunstâncias específicas.

Ao adotarmos uma abordagem que substitui o chamado “falso neutro” (masculino genérico) por formas não discriminatórias *que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania* (Abranches, 2009, pp. 13-14), estaremos a promover uma comunicação mais respeitosa e sensível às diferenças, e a contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa. Acima de tudo, o que está em causa, mais do que uma simples renomeação, é *uma redefinição do universo de utentes – um universo composto por cidadãos e por cidadãs* (Abranches, 2009, p. 14).

Em termos internacionais e regionais existem convenções e outros instrumentos que abordam estas matérias, que se traduzem em obrigações e orientações para os Estados signatários, nomeadamente quanto à adoção de medidas para promover mudanças nos padrões socioculturais, com vista a erradicar preconceitos, costumes e práticas baseadas na ideia de inferioridade das mulheres ou em papéis estereotipados de género.

Por exemplo, a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres**, da Organização das Nações Unidas (ONU, 1979) ou a **Convenção do Conselho da Europa (CoE) para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica** (CoE, 2011).

São relevantes ainda várias recomendações do CoE que instam os Estados-membros a adotar uma linguagem alinhada com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, como a **Recomendação Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem** (CoE, 1990), que se refere tanto ao ensino como a documentos oficiais e meios de comunicação social; a **Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género** (CoE, 2007), que enfatiza a importância do uso da linguagem inclusiva; e a **Recomendação para Prevenir e Combater o Sexismo** (CoE, 2019), que destaca o papel crucial da

linguagem inclusiva na promoção da igualdade de género, nomeadamente a importância de utilizar as formas feminina e masculina ou neutra das designações e de usar a forma adequada quando nos dirigimos a um grupo, entre outros aspetos.

Em Portugal, a promoção da igualdade entre homens e mulheres é uma das tarefas fundamentais do Estado² e o direito à identidade pessoal goza de proteção legal contra quaisquer formas de discriminação, no âmbito dos direitos, liberdades e garantias pessoais³.

A **Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de maio**, veio reconhecer a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, de forma a **neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras (...)** (Anexo II, art.º 15.º).

Dois anos mais tarde, a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro**, adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

Mais recentemente, a **Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro**, que aprova o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos, e o **Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro**, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, estabeleceram normas concretas⁴ para a utilização de linguagem não discriminatória.

Os vários planos nacionais para a igualdade têm procurado incentivar uma comunicação institucional que promova a igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública. Este objetivo também está refletido na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND – 2018-2030), aprovada pela **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio**.

Em 2019, a **Lei n.º 45/2019, de 27 de junho** tornou obrigatória a alteração da expressão “direitos do homem” para “direitos humanos” nas versões em língua portuguesa de todas as convenções internacionais a que Portugal se encontra vinculado.

² Artigo 9.º, alínea h) da Constituição da República Portuguesa (CRP, 2021).

³ Artigo 26.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP, 2021).

⁴ Respetivamente, artigo 4.º (Menções formulárias) e artigo 17.º (Linguagem não discriminatória) do Anexo que enuncia as regras de legística na elaboração de atos normativos.



CONCEITOS FUNDAMENTAIS

2. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

■ Sexo

Refere-se às características biológicas (anatomia sexual, órgãos reprodutivos e/ou padrões cromossómicos) que definem os seres humanos como feminino ou masculino à nascença. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos (pessoas intersexo). O sexo atribuído à nascença pode não corresponder ao género. (WHO, 2021).

■ Género

Refere-se a características socialmente construídas de mulheres e homens – tais como normas, papéis e relações de e entre grupos de mulheres e homens. Enquanto o sexo é uma característica biológica, o género é uma construção social e as suas características variam de sociedade para sociedade e evoluem ao longo do tempo (WHO, 2021).

■ Igualdade de Género⁵

Refere-se a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres, quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Significa que mulheres e homens, **em toda a sua diversidade**, são iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na sociedade e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.

Nota: Sendo o género uma construção social que não coincide necessariamente com o sexo atribuído à nascença e que abrange outras dimensões além das características biológicas, a expressão **em toda a sua diversidade** destaca a heterogeneidade de mulheres e homens, nomeadamente em relação ao seu sexo, características sexuais, identidade de género ou expressão de género.

⁵ Adaptação livre a partir do **Glossário da CIG** e da definição adotada pelo Conselho da Europa (2018).

■ Estereótipos de género

Ideias sociais e culturais preconcebidas, padronizadas e sem fundamento científico que são atribuídas a mulheres e homens com base no seu sexo, em detrimento da realidade e das características individuais das pessoas visadas.

■ Interseccionalidade

Refere-se ao cruzamento e articulação de diferentes categorias da identidade social (e.g. género, orientação sexual, religião, etnia, condição socioeconómica, entre outras) e de como estas intersecções contribuem para experiências únicas de discriminação e desigualdade (Rego et al., 2009).

■ Discriminação

Qualquer prática, distinção ou exclusão que, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, idade, estado de saúde, estado civil, estatuto de migrante ou refugiado, identidade de género, expressão de género, ou de qualquer combinação destes fatores, tenha por objetivo ou efeito sujeitar uma pessoa a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável (UNL, 2024).



ORIENTAÇÕES PARA UTILIZAÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Apresentam-se em seguida sugestões que permitem evitar o uso de expressões discriminatórias ou do masculino universal através da linguagem neutra (recorrer a um nome comum que não aluda ao género binário tradicional, e.g. *a pessoa que se candidata* ou *a pessoa candidata* em vez de *o candidato*) ou da especificação explícita do género binário (fazer referência ao género masculino e feminino, e.g. *a candidata* e *o candidato* em vez de *os candidatos*).

Não se pretende uma aplicação mecânica e obrigatória de um conjunto fechado de regras, mas sim apresentar formas linguísticas alternativas que permitam encontrar palavras ou expressões mais inclusivas, sem prejuízo de outras abordagens ou variações mais criativas. Atendendo ao contexto em que este Guia deverá ser utilizado, foi dado um especial enfoque a exemplos aplicáveis à realidade do meio académico, na oralidade e na escrita.



3.1. Neutralização ou abstração do sexo 12

3.2. Especificação do sexo 14

3.3. Diversidade cultural e social 15

3.4. Comunicação visual 17



3.1. NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DO SEXO

O recurso à neutralização utiliza uma só forma para descrever grupos diversos em razão do sexo/características sexuais ou da identidade e expressão de género, recorrendo a termos coletivos, à omissão de artigo definido, à utilização de pronomes invariáveis, ou ao uso da voz passiva e dos modos verbais imperativo e infinitivo. Recomenda-se a sua utilização sempre que possível em alternativa à especificação do sexo, não só porque permite evitar textos demasiado longos e confusos, como também permite incluir pessoas que não se identificam com o sistema binário tradicional associado ao sexo atribuído ao nascimento como, por exemplo, as pessoas transgénero⁶ e as pessoas não-binárias⁷.

⁶ Pessoas cuja identidade de género é diferente do sexo que lhes foi atribuído no nascimento (cfr. **Glossário CIG**).

⁷ Pessoas que não se identificam com o género feminino ou com o género masculino (cfr. **infopédia**).

EXEMPLOS



- Os docentes
- Os docentes e investigadores
- Aos alunos
- Os estudantes bolseiros
- Os trabalhadores
- Os técnicos
- As funcionárias da limpeza
- O empregador
- Os candidatos
- O requerente
- Os interessados
- Os participantes



- O corpo docente; docentes (sem artigo definido)
- O corpo académico; o pessoal docente e de investigação
- A estudantes; à classe estudantil/discente
- Estudantes com bolsa (sem artigo definido)
- O pessoal não académico; o pessoal administrativo
- O pessoal técnico
- O pessoal da limpeza
- A entidade empregadora
- As pessoas que se candidatam
- A pessoa requerente; a pessoa que requer
- As pessoas/partes interessadas;
- As pessoas que participam /quem participa;



- Filho de
- Filhos
- Nascido a
- Nascido em
- Poucos /Muitos
- Vive sozinho
- O Homem
- Os meninos
- O Diretor
- O Administrador
- Exmo. Senhor Diretor-Geral
- Os chefes
- O coordenador
- Os políticos
- Direitos do Homem
- Médicos e Enfermeiros
- Aos utentes
- Os eleitores
- Os candidatos devem enviar o formulário até ao final do mês
- O candidato pode consultar os termos do concurso no site
- Os oradores destacaram a importância da Universidade
- Bem-vindos



- Filiação
- Descendência
- Data de nascimento
- Natural de/local de nascimento
- Uma pequena /grande parte; poucas pessoas /a maioria
- Vive só
- A Humanidade
- As crianças
- A Direção
- A Administração
- À Direção-Geral
- As chefias
- A coordenação
- A classe política
- Direitos Humanos (Cfr. Lei n.º 45/2019, de 27 de junho)
- Profissionais de saúde; pessoal médico e de enfermagem
- A utentes; às pessoas que utilizam
- O eleitorado
- O formulário deve ser enviado até ao final do mês
- Os termos do concurso podem ser consultados no site
- Foi destacada a importância da Universidade
- Damos as boas-vindas

3.2. ESPECIFICAÇÃO DO SEXO

Quando não é possível e adequado recorrer à neutralização ou abstração, deve-se fazer referência explícita aos sexos⁸, idealmente através de formas duplas.



- Os colaboradores
- Os cidadãos
- Os estudantes bolsheiros
- Senhores Diretores
- Os interessados devem (...)
- Os pais
- A todos



- As colaboradoras e colaboradores
- As cidadãs e cidadãos
- As e os estudantes bolsheiros⁹
- Senhoras e Senhores Diretores;
Senhoras Diretoras e Senhores Diretores
- As interessadas e interessados devem (...)
- A mãe e o pai; as mães e os pais;
- A todas e todos

Em alternativa, também é possível recorrer ao uso de barras, tornando a comunicação escrita mais fluída do que as formas duplas. No entanto, pode dificultar a leitura, principalmente a pessoas com deficiência visual, sendo recomendável o uso moderado da barra quando os substantivos têm a mesma forma no feminino e no masculino.

O uso de parênteses é desaconselhado visto que sugere um carácter acessório e secundário do determinante entre parênteses (Cunha e Cintra, 1984 citado por Abranches, 2009). O mesmo acontece com a utilização do @ e do x, frequente em plataformas digitais, que apenas funcionam na escrita, tornando-se impossíveis de serem ditos e, por isso, discriminando pessoas com deficiência visual e dislexia, além de que não contribuem para contrariar a invisibilidade concetual das mulheres por se apresentarem como uma solução “neutra”.



- Os colaboradores
- O estudante
- O(s) dirigente(s)
- O utente
- O requerente
- Os intérpretes



- As/Os colaboradoras/es
- A/O estudante¹⁰
- A/O(s) dirigente(s)
- A/O utente
- A/O requerente
- As/Os intérpretes



⁸ Deverá especificar-se o sexo em anúncios de recrutamento e formulários administrativos.

⁹ A concordância deve ser feita com o género gramatical do substantivo mais próximo.

¹⁰ É recomendável alternar a ordem dos géneros gramaticais em vez de antepor sempre o masculino ao feminino.

3.3. DIVERSIDADE CULTURAL E SOCIAL

Além da substituição do masculino universal, é importante que a linguagem utilizada considere a diversidade cultural e social de diferentes grupos demográficos, evitando o uso de expressões discriminatórias e/ou generalistas, procurando colocar a tónica na pessoa e não em características que só vão acentuar estereótipos e perspetivas simplistas de determinadas pessoas e/ou grupos.



- Os idosos
- Os jovens
- Deficientes
- Coxo, deficiente motor
- Autista / Sofrer de autismo
- Portador de HIV / Seropositivo
- Mongoloide
- Os ciganos
- Sem-abrigo
- Pessoas de cor; negros, índios, asiáticos
- Os imigrantes
- Os reformados
- Estudantes africanos
- Índios



- A população idosa; as pessoas idosas
- A população jovem; a juventude
- Pessoas com deficiência (visual, auditiva, etc.)
- Pessoa com mobilidade reduzida
- Pessoa com autismo
- Pessoa que vive com HIV
- Pessoa com Trissomia 21
- As pessoas de etnia cigana; a comunidade cigana¹¹
- Pessoa(s) em situação de sem-abrigo¹²
- Afrodescendentes; Pessoas racializadas¹³
- As comunidades imigrantes; as pessoas imigrantes
- As pessoas reformadas
- Estudantes de nacionalidade angolana / moçambicana
- Pessoas nativas; pessoas indígenas

¹¹ Conforme revisão da *Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022*, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º154/2018, de 29 de novembro.

¹² Conforme *Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023*, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º107/2017, de 25 de julho.

¹³ O termo refere-se às pessoas que se reconhecem, enquanto categoria étnico-racial, como não brancas, estando associado ao processo que, desde o início da colonização, demarcou diferenças de direitos e liberdades para as pessoas com base na cor da pele e outras características físicas, e atribuiu uma posição social hierárquica mais elevada às pessoas de ascendência europeia. Apesar de o termo excluir as pessoas caucasianas enquanto categoria racial e, por isso, ser alvo de alguma controvérsia, serve para chamar a atenção para o debate racial e para as desigualdades e preconceitos que afetam ainda hoje milhões de pessoas em todo o mundo.

Adicionalmente, é importante reconhecer que a linguagem que usamos não é estática; ela evolui com o tempo e reflete as mudanças culturais e sociais. Muitas palavras e expressões que eram comuns no passado carregam consigo uma carga histórica de preconceitos, discriminação e exclusão. O uso, ainda que de forma inadvertida, de palavras e expressões com conotação negativa e que foram usados para marginalizar grupos específicos, contribui para o reforço de estereótipos e para o perpetuar de preconceitos que marginalizam outras pessoas.

Excluir essas palavras e expressões das nossas interações, não se trata apenas de uma questão de correção política, mas sim de promover uma cultura de respeito, inclusão e igualdade pelas experiências e identidades das outras pessoas.

EVITAR UTILIZAR PALAVRAS OU EXPRESSÕES COMO:

- “Fazer judiarias”
- “Mulato/a”; “Café com leite”
- “Ovelha negra”
- “Maria-Rapaz”
- “Chinesices”
- “Denegrir”
- “Ver-se grego”
- “Um olho no burro, o outro no cigano”
- “Mulher ao volante, perigo constante”
- “Homem não chora”
- “Macho-Alfa”
- “São coisas de meninas” / “são coisas de rapazes”



3.4. COMUNICAÇÃO VISUAL

A comunicação visual inclusiva refere-se a uma abordagem que, não só procura garantir que todas as pessoas, independentemente das suas capacidades físicas, cognitivas ou sensoriais, possam aceder e compreender informações transmitidas através de elementos visuais, mas também que as imagens utilizadas possam retratar uma diversidade de pessoas e culturas, de forma que todos os públicos se sintam representados.

Isso inclui atender a aspetos relacionados com os papéis estereotipados de género, orientação sexual, identidade e expressão de género, neurodiversidade, etnia, idade, fenótipo, entre outros.

BOAS PRÁTICAS NA COMUNICAÇÃO VISUAL

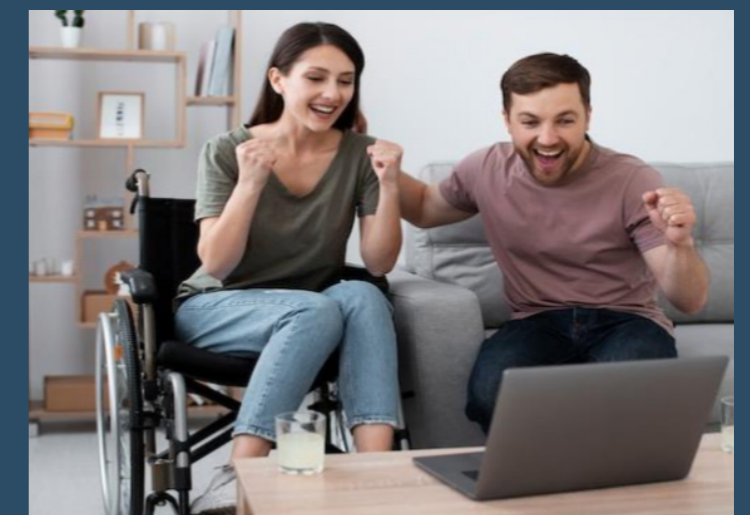
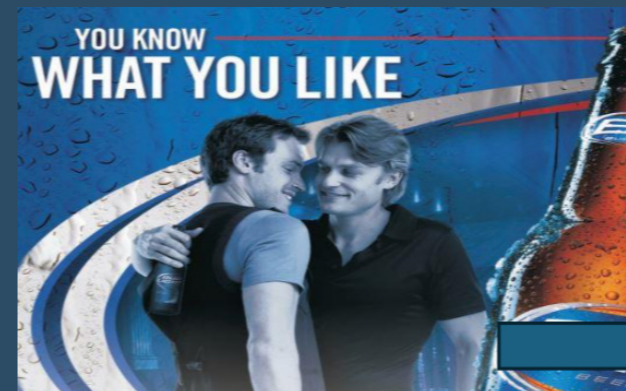
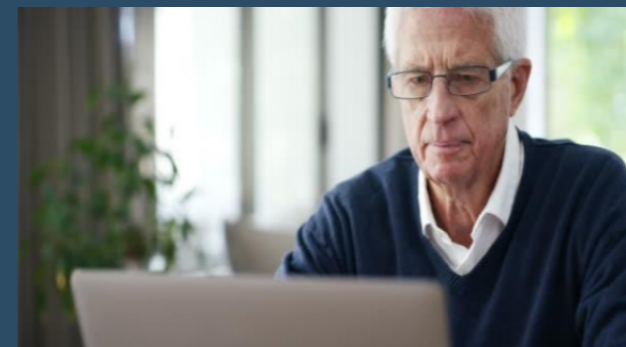


- Assegurar a representação equilibrada de homens e mulheres, em toda a sua diversidade, em imagens e vídeos.
- Promover uma representação equilibrada da diversidade humana, nomeadamente em razão do sexo/características sexuais, identidade ou expressão de género, idade, origem étnica, deficiência, religião ou outra, no uso de textos, imagens e vídeos.
- Evitar a utilização de imagens estereotipadas de género (nos papéis que desempenham na sociedade, nas profissões, no uso de cores, etc.)
- Evitar a representação paternalista ou estereotipada de pessoas ou grupo de pessoas com alguma característica particular (e.g. pessoas com deficiência)
- Assegurar a representação equilibrada da diversidade de dinâmicas familiares e afetivas (e.g. famílias homoafetivas e monoparentais, casais inter-raciais)
- Dar prioridade a imagens que retratem pessoas e situações de forma autêntica e realista, evitando estereótipos ou representações caricaturadas
- Garantir a tradução/acesso a outras línguas (e.g. língua gestual portuguesa) e outros códigos de comunicação
- Assegurar a acessibilidade visual, ou seja, que as imagens escolhidas têm qualidade visual, utilizam cores e combinações de cores com um bom contraste entre o texto e o fundo (garantindo a leitura e compreensão por pessoas com deficiência visual ou daltonismo) e incluem ícones ou símbolos que sejam facilmente compreendidos por pessoas de diferentes culturas e origens
- Incluir descrições de texto para imagens, legendas para vídeos e transcrições para áudio, garantindo o acesso ao conteúdo por pessoas com e sem deficiência visual ou auditiva.

✘ EXEMPLOS DE IMAGENS QUE PROMOVEM DIFERENTES TIPOS DE ESTEREÓTIPOS



✔ EXEMPLOS DE IMAGENS QUE DESAFIAM DIFERENTES TIPOS DE ESTEREÓTIPOS



REFERÊNCIAS



REFERÊNCIAS NORMATIVAS

ENQUADRAMENTO INTERNACIONAL

Comissão Europeia (2020). [Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#).

Comissão Europeia (2020). [Estratégia de Igualdade LGBTQI+ - 2020-2025](#).

Conselho da Europa (2019). [Recomendação para Prevenir e Combater o Sexismo](#).

Conselho da Europa (CoE) (2011). [Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica](#) (aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro).

Conselho da Europa (CoE) (2007). [Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género](#).

Conselho da Europa (CoE) (1990). [Recomendação Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem](#).

Organização das Nações Unidas (ONU) (2015). [Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#).

Organização das Nações Unidas (ONU) (2006). [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#).

Organização das Nações Unidas (ONU) (1979). [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres](#) (ratificada pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho).

Organização das Nações Unidas (ONU) (1963) [Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial](#) (ratificada pela Lei n.º 7/82, de 29 de abril).

ENQUADRAMENTO NACIONAL

Portugal (2019). [Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro](#), que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional

Portugal (2019). [Lei n.º 45/2019, de 27 de junho](#), que procede à revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada.

Portugal (2018). [Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio](#), que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND – 2018-2030).

Portugal (2018). [Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro](#), sobre o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos.

Portugal (2008). [Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro](#), que adota medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

Portugal (2006). [Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, 18 de maio](#) - ANEXO II: Regras de logística na elaboração de actos normativos pelo XVII Governo Constitucional, Art.º 15.

Portugal (2005). [Constituição da República Portuguesa. Sétima Revisão Constitucional](#). Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

Boroditsky, L., Schmidt, L. A., Philips, W. (2003). Sex, Syntax, and Semantics. In D. Gentner and S. Goldin-Meadow (Eds), *Language in Mind: Advocates in the Study of Language and Cognition* (pp. 61–79). MIT Press.

Cerqueira, C., & Magalhães, S. I. (2018). (Des)Fazer género, (des)construir futuros. *Faces de Eva. Estudos Sobre a Mulher*, 39, (pp.121–128).Húmus.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*.

Constituição da República Portuguesa (CRP). (2021). Assembleia da República.

Conselho da Europa (CoE). (2018). *Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023*. Conselho da Europa.

Conselho Económico e Social (CES). (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva*. CES.

Coutinho, A. (2021). Identidades textuais, linguagem inclusiva e (re)formulação. In D. Ablali, M. Gonçalves, & F. Silva (Eds.), *Reformular, uma questão de géneros?* (pp. 51-65). Húmus.

Cunha, C. & Cintra, L. (1984). *Nova Gramática do Português Contemporâneo*. Edições João Sá da Costa, Lda.

Gusdorf, G. (1990). *La Parole*. Puf.

Liu, A. H., Shair-Rosenfield, S., Vance, L. R., Csata, Z. (2018). Linguistic Origins of Gender Equality and Women's Rights. *Gender & Society*, 32(1) (pp.82–108).

Matos, J.S.G. (2020). *Poderá uma língua natural ser sexista? Avaliação do impacto de informação gramatical e de estereótipos de género na compreensão de enunciados com sujeitos masculinos genéricos em Português Europeu*. [Dissertação de mestrado, Universidade NOVA de Lisboa]. Repositório da Universidade NOVA de Lisboa.

Pérez, E. O., M. J. Tavits. (2019). Language Influences Public Attitudes toward Gender Equality. *Journal of Politics*, 81 (pp. 81–93).

Portugal (2018). Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, de 29 de novembro, que aprova a *revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022*.

Portugal (2018). Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2017, de 25 de julho, que aprova a *Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo: Prevenção, Intervenção e Acompanhamento 2017-2023*.

Rego, M.L., Côrte-Real, P., Brilhante, J. Resende, M.J., Almeida, M.V., Corcodel, V. (2024). *Multiversidade - Livro Branco sobre Discriminação Múltipla e Interseccional*. Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Direito.

Universidade NOVA de Lisboa (UNL). (2024). *Despacho n.º 3658/2024, de 4 de abril*, que aprova o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Universidade NOVA de Lisboa.

World Health Organization (WHO). (2021). *Gender and Health. Q&A*. World Health Organisation.

Yourcenar, M. (2021). *Mémoires d'Hadrien*. Gallimard.





GUIA PARA A UTILIZAÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA