

# GUIA PARA UMA COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Ferramenta de apoio à adoção de uma linguagem  
assertiva nos serviços

 no cavado  
**PRÓ-IGUALDADE**

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



# Índice

1. [Introdução](#)
2. [Enquadramento Conceptual](#)
3. [Instrumentos Nacionais e Internacionais para a Igualdade de Género e não Discriminação](#)
4. [Contextos da Comunicação Inclusiva](#)
5. [Linguagem e Comunicação sensíveis às questões de género](#)
  - a) [Neutralização ou abstração do género](#)
  - b) [Especificação do género - formas duplas](#)
  - c) [Especificação do género - barras duplas](#)
6. [Linguagem e Comunicação sensíveis às questões da diversidade](#)
  - a) [Diversidade Cultural e Social](#)
  - b) [Diversidade Afetiva/ Pessoas não Binárias](#)
  - c) [Diversidade Funcional/ Saúde Mental e Neurodiversidade](#)
7. [Comunicação Oral Inclusiva](#)
8. [Comunicação Visual Inclusiva](#)
9. [Nota conclusiva](#)
10. [Referências](#)

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



# 1. Introdução

Este guia faz parte do conjunto de ações que compõem o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação do território e tem como objetivo promover a prática de uma comunicação institucional promotora da Igualdade de Género (IG) e não discriminação, para dentro e para fora da autarquia. Acredita-se que a disseminação de uma linguagem e interação mais assertivas potencia uma sociedade mais justa e igualitária, baseada no respeito das pessoas e das suas diferenças, e no reconhecimento e valorização da diversidade.

Este instrumento de apoio apresenta um conjunto de estratégias, recursos que facilitam a implementação de uma linguagem mais inclusiva na comunicação oral, escrita e visual dos serviços, com exemplos práticos, e sugestões para uma interação mais assertiva no quotidiano da esfera cívica e profissional. Estas sugestões têm um carácter de referência e assumem o trabalho desenvolvido nesta área até à data, uma vez que as pessoas, as práticas, as sociedades, e as formas de comunicação estão em constante movimento e evolução.

A elaboração deste guia teve por princípios de ação o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação, a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação (ENIND- Portugal + Igual) e a operacionalização da Agenda 2030, mais concretamente: o Objetivo Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 «Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as raparigas (Igualdade de género)»; o ODS10 «Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre os países (Reduzir as desigualdades)»; e o ODS17 «Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (Parcerias para a implementação dos objetivos)».

"A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deve garantir-se que, desde logo, a Administração Pública adote uma linguagem escrita e visual que dê igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens nos documentos produzidos, editados e distribuídos." (V PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO -DISCRIMINAÇÃO 2014 -2017)

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## 2. Enquadramento Conceptual

Sexo - conjunto de características fisiológicas da espécie humana associadas às especificidades sexuais e ao sistema reprodutor.

Género - representação multifacetada das dimensões histórica, social e cultural das características sexuais. É o impacto da educação, cultura e relações sociais, nos sexos.

Estereótipos de género - resume o conjunto de traços identitários e comportamentais pré-formatados e expectáveis, dos homens e das mulheres, numa determinada cultura. Estas categorizações genéricas condicionam as pessoas e as sociedades e como tal têm um carácter abusivo e discriminatório.

Igualdade(s) de género - Conjunto de iniciativas científicas, políticas e sociais cujo objetivo se prende com a criação de condições para que todas as pessoas (mulheres, homens e não-binárias) possam ter o mesmo acesso, e as mesmas oportunidades, nas várias esferas que compõem a vida em sociedade, incluindo os mesmos direitos e responsabilidades.

Discriminação - comportamentos e interações sociais pautadas pela separação e segregação de uma pessoa e/ou conjunto de pessoas, relativamente a outras pessoas ou conjuntos de pessoas.

Discriminação cruzada - situação particular de uma pessoa (ou conjunto de pessoas) em que vários fatores de discriminação coexistem e interagem entre si, como é o caso do fator género com: o estatuto étnico ou socioeconómico, a idade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, as características sexuais, as características genéticas, a religião ou crença, a nacionalidade, o estatuto de residência, a origem migrante ou a deficiência, entre outros.

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



### 3. Instrumentos Nacionais e Internacionais para a Igualdade de Género e não Discriminação

- 1963 - Organização das Nações Unidas - [Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial](#) (ratificada pela Lei nº 7/82, de 29 de abril)
- 1979 - Organização das Nações Unidas - [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres](#) (ratificada pela Lei nº 23/80, de 26 de julho)
- 1990 - Conselho da Europa - [Recomendação Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem](#)
- 2006 - Organização das Nações Unidas - [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#)
- 2007 - Conselho da Europa - [Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género](#)
- 2011 - Conselho da Europa - [Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica](#)
- 2018 - Governo de Portugal - [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030](#), ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio
- 2019 - Conselho da Europa - [Recomendação para Prevenir e Combater o Sexismo](#)

## 4. Contextos da Comunicação Inclusiva

Sugere-se a implementação das orientações veiculadas neste guia nos seguintes contextos:

- **Documentos estratégicos:** relatório de atividades; orçamentos anuais; diagnósticos e planos; cartas; planos de formação; balanços sociais; etc.
- **Documentos internos:** regulamentos; despachos; ofícios; formulários; notas internas; anúncios de concursos e textos de recrutamento; etc.
- **Websites;** redes sociais e plataformas utilizadas.
- **Contextos de informação e divulgação:** e-mails; newsletters; eventos; cartazes em formato digital ou impresso; publicações; imagens; etc.
- **Contextos de aprendizagem:** sessões de formação e comunicação; artigos; conferências; livros; monografias; referências bibliográficas; etc.
- Linguagem quotidiana.

## 5. Linguagem e Comunicação sensíveis às questões de género

A linguagem sensível à questão de género procura tratar mulheres, homens e pessoas não binárias de forma igual, sem perpetuar estereótipos e desigualdades, em razão do género. Existem duas categorias de recursos a utilizar, tendo em conta as especificidades de cada comunicação:

1. Neutralização ou abstração do género\*
2. Especificação do género

\*A neutralização ou abstração deve ser utilizada sempre que possível e adequado, não só porque evita textos longos e confusos, como também inclui as pessoas trans e não-binárias. Este método de comunicação escrita e oral, sem especificar identidades e pronomes, é também muitas vezes denominado de linguagem neutra.

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras



# no cavado PRÓ-IGUALDADE

## Neutralização ou abstração do género

Utilizar	Em vez de:
A classe política	Os políticos
As pessoas/ partes interessadas	Os interessados
À Presidência	Exmo/a. Senhor/a Presidente
O corpo/ a classe docente	Os docentes
O pessoal da limpeza	As empregadas e os empregados da limpeza
A sociedade/ a humanidade/ as pessoas	O homem
A ação humana	A ação do homem
As chefias	Os chefes
As crianças	Os meninos

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## Neutralização ou abstração do género

Utilizar	Em vez de:
A classe estudantil/ discente	Os estudantes
Natural de/ local de nascimento	Nascido em
Data de nascimento	Nascido a
Filiação	Filho de
A direção	O/a diretor/a
A coordenação	O/a coordenador/a
O pessoal técnico	O(s) Técnicos
As entidades licitadoras	Os licitadores

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras



# no cavado PRÓ-IGUALDADE

## Neutralização ou abstração do género

Utilizar	Em vez de:
O elenco	Os atores
O eleitorado	Os eleitores
A cidadania	Os cidadãos
A descendência	Os filhos
Quem participa	Os participantes
As pessoas trabalhadoras	Os trabalhadores
Damos-lhe as boas-vindas	Bem-vindos
Clientes	Os clientes

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## Neutralização ou abstração do género

Utilizar	Em vez de:
As candidaturas devem...	Os candidatos devem
Cada qual	Cada um
Agradecemos/ agradece-se a colaboração	Obrigado pela colaboração
O mundo dos negócios	Os homens de negócios
A pessoa que requer*	Os requerentes
Não se aceita ninguém/ nenhuma pessoa*	Não se aceita os voluntários
O formulário deve ser entregue*	O candidato deverá entregar
Foi salientada a importância*	Os secretários de estado salientaram a importância

\*Sugere-se, em algumas situações, uma estrutura gramatical alternativa.

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras



## Especificação do género

### Utilização de formas duplas\*

Utilizar	Em vez de:
Os colaboradores e colaboradoras**	Os colaboradores
As alunas e alunos	Os alunos
As empresárias e empresários	Os empresários
O pai e a mãe	Os pais
As e os ascendentes ***	Os ascendentes
Os interessados e interessadas	Os interessados
A todas e todos	A todos
Os cidadãos e cidadãs	Os cidadãos

\* Os exemplos remetem exclusivamente para as pessoas binárias.

\*\*Sugere-se alternar a ordem dos géneros para não antepor sempre um género a outro.

\*\*\*Sugere-se a respetiva concordância com o substantivo mais próximo (Abranches, 2009): ex. As e os ascendentes beneficiários; Os e as ascendentes beneficiárias.

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## Especificação do género Uso de Barras Duplas\*

Utilizar	Em vez de:
A/o Cidadã/o*	O Cidadão
A/o(s) Estudante(s)**	O(s) Estudante(s)
As/os Funcionárias/os	Os Funcionários
O Diretor/a	O Diretor
Os/as Beneficiários/as	Os Beneficiários
Os/as Descendentes	Os Descendentes
A/o Chefe de Divisão	O Chefe de Divisão
O/a(s) Pensionistas	O(s) Pensionista(s)

\*Torna a comunicação mais fluida do que as formas duplas e é muito utilizada na linguagem administrativa. Pode, em alguns casos, dificultar a leitura (ex. A/o Cidadã/o). Sugere-se o recurso à neutralização ou abstração do género, ou ainda às formas duplas.

\*\*O uso de parênteses é desaconselhado porque traduz um caráter acessório e secundário do determinante entre parênteses (Abranches, 2009). O mesmo não se aplica às palavras no plural, tal como exemplificado no quadro.

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras

## 6. Linguagem e Comunicação sensíveis às questões da diversidade

Uma linguagem e comunicação sensíveis às questões da diversidade veicula o respeito e aceitação das diferenças e a concretização dos princípios da Igualdade e da não Discriminação. Podemos elencar várias sensibilidades:

- Comunicação sensível à diversidade cultural, étnicas e outras particularidades;
- Comunicação sensível às questões da diversidade funcional e/ou saúde mental (neurodiversidade);
- Comunicação sensível às questões da diversidade afetiva e pessoas não-binárias.

“Uma linguagem inclusiva e não enviesada evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas” (Secretariado Geral do Conselho da União Europeia, 2018, p.7).

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## Diversidade Cultural e Social\*

Utilizar	Em vez de:
As pessoas migrantes; a população/comunidade migrante	Os imigrantes
O/a angolano/a; o/a marroquino/a**	O africano
Igualdade de género ***	Igualdade entre mulheres e homens
Nativos/as; pessoas indígenas	Índios
Pessoas de etnia cigana; comunidade(s) cigana(s)	Ciganos
Pessoas racializadas/ afrodescendentes	Pessoas de cor
Pessoa sem domicílio/ Pessoas em situação de sem-abrigo	Sem-abrigo
A juventude/ a população jovem	Os jovens
A população idosa/ a comunidade sénior/ as pessoas idosas	Os idosos

\*A tónica deve ser colocada na pessoa e não nas suas características.

\*\*Seja específico/a em termos de nacionalidade e culturas: evite estereótipos e perspetivas simplistas de pessoas e/ou grupos.

\*\*\*«se o contexto estiver relacionado com as políticas de igualdade entre géneros, é preferível utilizar o termo "igualdade de género" pois este é mais lato, abrangendo também as questões relativas às pessoas LGBTI, que fazem parte dessas políticas »(SGC, 2018, p.12).

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras

## Diversidade Cultural e Social

Na comunicação quotidiana, é possível recorrer, inadvertidamente, a palavras e expressões com uma conotação negativa e discriminatória. A sensibilização e uma postura crítica pode ajudar a excluí-las das nossas interações.

Palavras e expressões a evitar
Judiarías
Mulato/a
Denegrir
Ovelha negra/ mercado negro/ magia negra
A coisa tá preta
Mouro(s)
Chinesices
Ver-me grego
A dar com um pau

## Diversidade Afetiva/ Pessoas não binárias\*

Utilizar	Em vez de:
Parceiro/a; cônjuge	Marido/ mulher
Pessoas/ comunidade LGBTI+	As lésbicas, os gays, os bissexuais, os transgénero, os intersexos, ETC.
Pessoa trans**	Transexual
As famílias/ os parentes	Os pais e as mães
Nome pelo qual a pessoa trans se identifica	Nome (legal) atribuído à nascença da pessoa trans
Pessoa intersexual	Hermafrodita***

\* É uma boa prática perguntar diretamente à pessoa ou conjunto de pessoas, sempre que possível, como querem ser tratadas.

\*\*Os termos transexual ou transgénero, embora válidos, caíram em desuso.

\*\*\*Este termo está incorreto.

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras

## Diversidade Funcional/ Saúde Mental e Neurodiversidade

Utilizar	Em vez de:
Pessoa com deficiência/ diversidade funcional	A/ o deficiente
Pessoa com deficiência visual	O/a cego/a
Pessoa com deficiência auditiva	O/a surdo/a
Pessoa com mobilidade reduzida	A/ o deficiente motor
Pessoa com autismo	A/ o autista
Pessoa que se descola numa cadeira de rodas	Pessoa presa a uma cadeira de rodas
Pessoa com suporte educativo adicional	Aluno com necessidades educativas especiais

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## Diversidade Funcional/ Saúde Mental e Neurodiversidade\*

Utilizar	Em vez de:
Pessoa com Trissomia 21	Mongoloide
Língua Gestual Portuguesa	Linguagem gestual
Tem uma doença/ condição mental	Sofre de uma perturbação/transtorno mental
Tem uma condição/ tem uma doença	Que padece/ que é vítima

Evitar palavras como: débil mental; transtornado/a; retardado/a; lunático/a; demente; maluco/a; etc. São usadas com uma conotação negativa e como tal discriminatória das pessoas com algum tipo de condição, deficiência ou incapacidade.

\*“na divulgação de eventos ou outras atividades, deve ser dada informação sempre que não forem salvaguardadas as condições para que todas as pessoas possam participar igualmente (por exemplo, se não houver acessibilidade garantida para pessoas com mobilidade reduzida, ou se não houver interpretação em língua gestual portuguesa” (Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva, p.23)

Entidade Promotora



Entidades Parceiras



Entidades Financiadoras

## 7. Comunicação Oral Inclusiva

Na comunicação oral quotidiana, tanto em contexto pessoal como profissional, é possível recorrer, inadvertidamente, a expressões estereotipadas, e discriminatórias.

Expressões a evitar
Não lighes, é da idade
Não sejas histórica
Deixa-te de mariquices
És muito forte para mulher
Hoje estou um bocado autista
Sofres da cabeça coitadinho/a
Vais ficar para tia
Sou uma Maria rapaz
Danças como um africano
És cego/a?

## 8. Comunicação Visual Inclusiva

A comunicação visual inclusiva é aquela que retrata a diversidade e garante que todas as pessoas que fazem parte daquela coletividade se sentem representadas nas imagens que são apresentadas. Neste sentido, os conteúdos visuais devem acompanhar e reforçar a linguagem inclusiva de forma assertiva e coerente.

Esta comunicação sensível à diversidade inclui aspetos relacionados com: o género; identidades e expressões de género; orientação sexual; diversidade funcional, afetiva e neurodiversidade; etnia; idade; estatura; formas físicas e outras particularidades que caracterizam aquele universo a representar.

Proposta de boas práticas
Representação equilibrada de imagens de homens, mulheres e pessoas não-binárias
Utilização de imagens não estereotipadas (de género, e/ou quaisquer outras características passíveis de discriminação)
Evitar a representação paternalista/infantilizada/estereotipada de pessoas ou grupo de pessoas com alguma característica particular, nomeadamente pessoas com incapacidades ou deficiências
Representação equilibrada da diversidade de dinâmicas interpessoais/ familiares/ afetivas
Adequar a comunicação ao público-alvo, para que esta seja assertiva, acessível e eficaz
Garantir a tradução/acesso a outras línguas/ língua gestual portuguesa/ braille e outros códigos de comunicação

# Comunicação Visual Inclusiva: exemplos



Fonte: Guia de comunicação inclusiva, ajuntament de barcelona p.25



Fonte: Secretariado Geral do Conselho da União Europeia, 2018, p.14

# Comunicação Visual Inclusiva: exemplos



Semáforos Inclusivos de Madrid. Fonte: Madridiario.



Fonte: Universidade do Minho \_ website

## 9. Nota conclusiva

A comunicação e a linguagem têm um impacto muito significativo na forma como pensámos, sentimos e agimos sobre as várias esferas que compõem o nosso quotidiano. Assim, a promoção de uma linguagem não sexista e equitativa do ponto de vista de género e de outros fatores de discriminação é fundamental para o estabelecimento de relações mais assertivas, em contextos mais justos e democráticos.

Tendo em conta a natureza orgânica e (re)produtora da linguagem e da comunicação, cada pessoa, enquanto membro das várias coletividades que compõem a nossa sociedade, pode ter um papel (pró)ativo nestas práticas inclusivas, assumindo-se como um veículo do seu potencial transformador. As nossas palavras e interações têm um impacto na nossa identidade, nas outras pessoas, e nas nossas comunidades.

Convidamos cada um e cada uma, neste sentido, a efetuar uma análise sob a forma como comunica com as outras e outros, e que esta postura crítica seja a base para a introdução (e interiorização) de interações mais empáticas e positivas. Esperamos que este guia seja uma ferramental útil neste percurso.

A autora:  
Sofia Barros Basto

Entidade  
Promotora



Entidades  
Parceiras



Entidades  
Financiadoras



## 10. Referências

Abranches, G. (2009). Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia\\_ling\\_mulhe\\_homens\\_Admin\\_Publica.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf)

Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica (s/d) Linguagem Inclusiva na Ciência Viva –um guia em progresso <https://webstorage.cienciaviva.pt/public/pt.cienciaviva.io/cms/files/8c2vnUFRLbslLdcphD.pdf>

Ajuntament de Barcelona (2018). Para construir un mundo más igualitario – Guía de comunicació inclusiva. <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>

Conselho Económico e Social (2021). Manual de Linguagem Inclusiva. Lisboa <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

HBO (2020) Guia Todxs nós. Diversity BBOX <https://diversitybbox.com/um-guia-para-promover-a-linguagem-inclusiva-em-portugues/>

Monteiro, Leonor Valente; Alvez, Maria Clara (s.d.), *Guia de promoção para uma linguagem inclusiva. Igualdade de género*. Figueira da Foz: Câmara Municipal da Figueira da Foz. [https://www.cm-figfoz.pt/cmfigueiradafoz/uploads/writer\\_file/document/325/guia\\_promocao.pdf](https://www.cm-figfoz.pt/cmfigueiradafoz/uploads/writer_file/document/325/guia_promocao.pdf)

Parlamento Europeu (2018) Linguagem neutra do ponto de vista de género no Parlamento. Bruxelas: Parlamento Europeu [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL\\_Guidelines\\_PT-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf)

Secretariado Geral do Conselho da União Europeia (2018) Comunicação Inclusiva no SGC. Bruxelas: Conselho da União Europeia [https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)

Serrão, Carla; Martins, Teresa; e Rocha, Rosa Maria (2020), Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva. Porto [https://www.ipp.pt/comunidade/responsabilidade\\_social/comunicacao\\_inclusiva/copy2\\_of\\_GUIAINCLUSAOWEB.pdf](https://www.ipp.pt/comunidade/responsabilidade_social/comunicacao_inclusiva/copy2_of_GUIAINCLUSAOWEB.pdf)