



MANUAL

LINGUAGEM INCLUSIVA



Município de Armamar

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Agosto, 2025

“

É com palavras que se pensa. É com palavras que se existe. Ou não. E as palavras ocultam-nos, excluem-nos, ou tornam-nos visíveis, e fazem-nos existir. ”

Maria do Céu da Cunha Rego

ÍNDICE

Introdução	5
Importância do uso da linguagem inclusiva	7
• Contextos de linguagem inclusiva	9
Utilização da linguagem inclusiva	10
• Linguagem e Comunicação sensíveis às questões de género	11
• Linguagem e Comunicação sensíveis às questões de diversidade	14
• Comunicação Oral Inclusiva	17
• Comunicação Visual Inclusiva	18
Conclusão	19
Bibliografia	20

Introdução

O presente Manual, insere-se num conjunto de ações previstas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Armamar, para o quadriénio de 2024-2027, tendo como intuito promover a adoção de uma linguagem inclusiva e não discriminatória.

O município de Armamar acredita, que a implementação de uma linguagem inclusiva na comunicação oral, escrita e visual, potencia uma sociedade mais justa e igualitária, ao garantir o respeito, o reconhecimento e a valorização de todas as pessoas.

A linguagem, assume-se como maior instrumento de comunicação, sendo que é através dela que nos expressamos, interagimos e nos relacionamos uns com os outros, sendo também instrumento de transformação social. Através da linguagem, quer seja escrita ou verbal/oral, é possível transmitir ideias dominantes, capazes de veicular e reforçar desigualdades e discriminações, nomeadamente relações de género assimétricas, hierárquicas e não equitativas e representações sexistas.

O princípio da igualdade está consagrado na Constituição da República Portuguesa (artigo 13.º), sendo a sua promoção tarefa fundamental do Estado, nos termos da alínea h) do artigo 9.º.

Para o efeito, têm sido criadas normativas nacionais e internacionais, que fazem referência à importância da utilização de uma linguagem inclusiva, enquanto meio de promoção de igualdade entre mulheres e homens e respeito pela diversidade. Diversos Regimentos do Conselho de Ministros, expressam a necessidade de utilização de uma linguagem não discriminatória, designadamente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de Maio, que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo. 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, incluem normas que preconizam a utilização de linguagem não discriminatória. Os vários planos nacionais para igualdade, também procuram o estabelecimento de uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública, sendo este objetivo igualmente consagrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.



O Estado Português está vinculado à Convenção da ONU e à do Conselho da Europa, tendo de adotar as medidas necessárias para promover mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, com vista a erradicação de preconceitos, costumes, tradições e de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens. Destacam-se ainda, várias recomendações e instrumentos, que referem explicitamente a linguagem como uma dimensão fundamental para a efetiva igualdade entre mulheres e homens, apresentando exemplos concretos de boas práticas. Em 1990, o Conselho da Europa elaborou uma Recomendação aos Estados-membros (REC, 90, 4), para incentivar o uso de uma linguagem assente no princípio de igualdade entre mulheres e homens, quer na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social. Em 1999, a UNESCO editou o Guia sobre Linguagem Neutra em Função do Sexo, sublinhando que a linguagem não reflete apenas o modo como pensamos, como também forma o nosso pensamento. Em 2007, o Conselho da Europa, numa Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (REC, 2007, 17), reforçou a importância do uso da linguagem inclusiva, assumindo que a linguagem tem um papel fundamental na formação da identidade social de cada indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura.

Em 2019, a Recomendação do Conselho da Europa sobre a prevenção e a luta contra o sexismo (REC, 2019, 1), reitera o papel da linguagem inclusiva na garantia da igualdade entre mulheres e homens, referindo a importância de utilizar as formas feminina e masculina ou neutra das designações e de usar a forma feminina e masculina ou neutra quando nos dirigimos a um grupo, bem como, a título de boa prática, a preparação de manuais de utilização de linguagem e comunicação, para uso na administração pública e seus documentos, que sejam não sexistas e não perpetuem estereótipos.

O presente Manual, serve de instrumento de apoio à implementação de uma linguagem inclusiva, tendo por base o Manual de Linguagem Inclusiva (aprovado em Plenário do Conselho Económico Social, 2021). Apresenta um conjunto de estratégias, recursos, exemplos práticos, e sugestões para utilização em contexto profissional ou social, com alternativas para o uso não sexista da comunicação, visando a inclusão de todas as pessoas.



Importância do uso da linguagem inclusiva



A linguagem inclusiva, é uma forma de comunicação que reconhece todos os membros da sociedade, legitimando a sua presença, através do recurso linguístico. Tem um papel importante no combate aos estereótipos, em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências, religião, entre outras, ao garantir que não exclui ou invisibiliza nenhum grupo. Através do recurso termos e expressões, é possível abranger e representar todas as pessoas, sem excluir ninguém, reconhecendo e respeitando a identidade e perspectiva de género, e deste modo promover a igualdade, justiça e inclusão.

O uso de uma linguagem inclusiva permite:

- Cumprir os dispositivos legais, nacionais e internacionais;
- Respeitar os direitos humanos;
- Valorizar a diversidade;
- Favorecer a comunicação clara;
- Evitar conflitos entre os/as trabalhadores/as;
- Aumentar a sensação de pertença;
- Mostrar coerência em relação às transformações sociais;
- Melhorar a imagem da organização;
- Tornar a organização um exemplo de reflexão face a questões sociais.

Assenta nos seguintes princípios:

Equidade: A linguagem deve ser neutra e não discriminatória;

Visibilidade: A linguagem deve dar visibilidade a todas as pessoas, independentemente do seu sexo, orientação sexual, identidade de género, etnia, religião ou qualquer outra condição;

Simplicidade: A linguagem deve ser simples e compreensível, de forma a ser acessível a todas as pessoas.



CONTEXTOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA

As orientações contidas neste manual, podem ser utilizadas tanto na comunicação externa, como na comunicação interna, nos seguintes contextos:

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



Utilização da linguagem inclusiva



Linguagem e Comunicação sensíveis às questões 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 da referência sexual;**
2. **Especificação do género.**

I. NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas referidas através do emprego de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens.

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



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	Os Técnicos
As entidades licitadoras	Os licitadores

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

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



2. ESPECIFICAÇÃO DO GÉNERO

Consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela. Tal implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres e das duas formas para designar homens e mulheres.

2.1 Utilização de formas duplas

A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz relativamente aos propósitos de visibilidade e simetria.

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

2.2 Emprego de barras

Pode revelar-se um recurso adequado em substituição da fórmula dupla, contudo é preferível evitá-lo se existirem termos genéricos universais. Torna-se particularmente útil para os textos mais funcionais, como por exemplo, no caso de formulários.

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/a 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) Pensionista(s)	O(s) Pensionista(s)

Notas:

1. É conveniente alternar a ordem dos géneros e não antepor sempre o masculino ao feminino.
2. O recurso às barras para separar desinências nominais ou do adjetivo dificulta, em muitos casos, a leitura (ex. A/o cidadã/ão).
3. Deve ser evitado o uso de parênteses, exemplo “o(a) aluno(a)”, uma vez que remete para a indicação de informação acessória, contrariando, por isso, o princípio de dar visibilidade a homens e mulheres.



Linguagem e Comunicação sensíveis às questões da diversidade

Promove o respeito e a aceitação das diferenças e a concretização dos princípios da Igualdade e da não Discriminação.

Elenca várias sensibilidades:

1. **Comunicação sensível à diversidade cultural, étnicas e outras particularidades;**
2. **Comunicação sensível às questões de diversidade funcional e/ou saúde mental (neuro diversidade);**
3. **Comunicação sensível às questões da diversidade afetiva e pessoas não binárias.**

I. DIVERSIDADE CULTURAL E SOCIAL

Comunicação livre de estereótipos étnicos, culturais e de condições particulares que reflitam a diversidade e a pluralidade..

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
Pessoas 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



Nota:

1. A tónica deve ser colocada na pessoa e não nas suas características.
2. Seja específico/a em termos de nacionalidade e culturas: evite estereótipos e perspetivas simplistas de pessoas e/ou grupos.
3. “Se o contexto é 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).

2. 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
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

Nota:

1. Perguntar diretamente à pessoa ou conjunto de pessoas, sempre que possível, como querem ser tratadas;
2. Os termos transexual ou transgénero, embora válidos, caíram em desuso;
3. O termo “Hermafrodita” está incorreto.



3. 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 desloca numa cadeira de rodas	Pessoa presa a uma cadeira de rodas
Pessoa com suporte educativo adicional	Aluno com necessidades educativas especiais
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

Nota:

1. Colocar a tónica na pessoa (por exemplo, “pessoa com diversidade funcional”).
2. Salientar a singularidade e as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir por um problema de saúde.
3. Utilizar a expressão língua gestual portuguesa e não “linguagem gestual”. A língua gestual portuguesa foi reconhecida “enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades”.



Comunicação Oral Inclusiva

Na nossa comunicação oral, sem nos apercebermos, recorremos a expressões estereotipadas e discriminatórias.

Expressões a evitar

Não lighes, é da idade
Não sejas histérica
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?



Comunicação Visual Inclusiva

Comunicação que retrata a diversidade (género, idade, origem étnica, deficiência, convicções religiosas ou outras, orientação sexual, nacionalidade, entre outros), garantindo que todas as pessoas se sintam representadas.

Propostas

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



Conclusão

A linguagem inclusiva é fundamental para a promoção da igualdade, da diversidade e da inclusão em diferentes contextos. Ao usar a linguagem inclusiva, podemos criar um ambiente mais respeitador e acolhedor, onde todas as pessoas se possam sentir valorizadas e respeitadas, uma vez que, através da mesma é possível evitar termos e expressões discriminatórias ou excludentes.

Que o Manual de Linguagem Inclusiva apresentado, contribua para suscitar a reflexão sobre a forma como falamos, sendo o ponto de partida para uma comunicação mais inclusiva e igualitária, onde cada palavra seja uma oportunidade para construir pontes de respeito pela diversidade.



Bibliografia

- 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. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf
- Ajuntament de Barcelona (2018). Para construir un mundo más igualitario – Guía de comunicación inclusiva. Disponível em: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2024). Formação “Comunicação Institucional Inclusiva”.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (s/d). Manual Linguagem Inclusiva. iGen – Fórum de Organizações para a Igualdade. Disponível em: <https://forumigen.cite.gov.pt/documentos/manualdelinguageminclusiva.pdf>
- Conselho Económico e Social (2021). Manual de Linguagem Inclusiva. Lisboa. Disponível em: Manual de Linguagem Inclusiva_Final (cig.gov.pt)
- Parlamento Europeu (2018) Linguagem neutra do ponto de vista de género no Parlamento. Bruxelas: Parlamento Europeu. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/>
- Pró-Igualdade no Cávado (2023). GUIA PARA UMA COMUNICAÇÃO INCLUSIVA. Ferramenta de apoio à adoção de uma linguagem assertiva nos serviços.Vale do Cávado. Disponível em: https://www.cimcavado.pt/wp-content/uploads/2023/04/Cavado_Guia_Linguagem-Inclusiva_final.pdf
- Secretariado Geral do Conselho da União Europeia (2018). Guia de Comunicação Inclusiva do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia. Bruxelas. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf.



