

A linguagem inclusiva, é uma forma de comunicação que reconhece todos os membros da sociedade, legitimando a sua presença, através do recurso linguístico.

Linguagem inclusiva



todos diferentes \ todos humanos



Mais informação  
igualdade@cm-armamar.pt  
www.cm-armamar.pt



COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO



## Linguagem inclusiva

### O uso da linguagem inclusiva permite

- cumprir os dispositivos legais nacionais e internacionais;
- respeitar os direitos humanos;
- valorizar a diversidade;
- favorecer a comunicação clara;
- evitar conflitos com as equipas;
- aumentar a sensação de pertença;
- mostrar coerência em relação às transformações sociais;
- melhorar a imagem do negócio;
- tornar a organização um exemplo de reflexão face a questões sociais.

### Documentos estratégicos

relatório de atividades; orçamentos anuais; diagnósticos e planos; cartas; planos de formação; balanços sociais; entre outros.

### Documentos internos

Regulamentos; despachos; ofícios; formulários; notas internas; anúncios de concursos e textos de recrutamento; entre outros.

### Websites, redes sociais e plataformas utilizadas

#### Contextos de informação e divulgação

E-mails; newsletters; eventos; cartazes em formato digital ou impresso; publicações; imagens; entre outros.

#### Contextos de aprendizagem

Sessões de formação e comunicação; artigos; conferências; livros; monografias; referências bibliográficas; entre outros. Linguagem quotidiana.

### A linguagem inclusiva 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.

### Boas práticas

- Promova a igualdade de oportunidades e a diversidade no local de trabalho;
- Utilize uma linguagem inclusiva na comunicação, em relatórios, apresentações e correspondência, etc.;
- Evite linguagem sexista em anúncios de emprego e em políticas internas;
- Crie conteúdos visuais que acompanhem e reforcem a linguagem inclusiva de uma forma assertiva e coerente;
- Pergunte como a pessoa prefere ser identificada.

## Contextos da Comunicação Inclusiva

## Recomendações para uma linguagem Inclusiva

### UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS

Utilizar:	Em vez de:
Os trabalhadores e trabalhadoras	Os trabalhadores
Os cidadãos e cidadãs	Os cidadãos
A todas e todos	A todos
Os interessados e interessadas	Os interessados

### EMPREGO DE BARRAS

Utilizar:	Em vez de:
As/os Funcionárias/os	Os Funcionários
O/A Diretor/a	O Diretor
Os/as Beneficiários/as	Os Beneficiários

### NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL

#### Opção por nomes com um só género gramatical

Utilizar:	Em vez de:
A pessoa que requer	O requerente
As pessoas interessadas	Os interessados
A pessoa com deficiência	O portador de deficiência

#### Opção por nomes coletivos

Utilizar:	Em vez de:
A gerência	O gerente
A direção	O diretor
O pessoal da limpeza	As empregadas de limpeza

#### Substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade

Utilizar:	Em vez de:
À Presidência do Conselho Diretivo	Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo
À Direção-Geral	Exmo. Senhor Diretor Geral

#### Eliminação do artigo

Utilizar:	Em vez de:
Cliente	O cliente
Utente	O utente

#### Substituição de nomes por pronomes invariáveis

Utilizar:	Em vez de:
Quem requer deve ...	Os requerentes devem...
Se alguém requerer deve ...	

#### Outros exemplos

Utilizar:	Em vez de:
Filiação	Filho de ...
Data de nascimento	nascido
Local de nascimento	Nascido em ...



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