



Guia para uso de

LINGUAGEM INCLUSIVA



**Politécnico
de Tomar**
Polytechnic University



din.ikt
Diversidade
e Inclusão

Os limites da minha linguagem
são os limites do meu mundo

Ludwig Wittgenstein



EQUIPA

Ana Cristina Nata

Atanásio Gomes

Catarina Gestosa da Silva (Estudante)

Gabriel Pires

Manuela Sofia Silva

Paula Alexandra da Cruz Silva Pina de Almeida

Rita Ribeiro de Carvalho Ferreira Anastácio

Rosa Maria Ramos Nico

Sílvia Paula Rosa da Silva

ISBN: 978-989-9170-54-4



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	05
1. Enquadramento legal da linguagem inclusiva	08
2. Conceitos essenciais.....	11
3. Estereótipos de género e interseccionalidades.....	15
4. Razões para usar uma linguagem inclusiva.....	18
5. Neutralidade de género na linguagem.....	20
6. Acessibilidade na comunicação.....	23
6.1. Linguagem visual e inclusão.....	24
6.2. Boas práticas no uso da cor.....	28
6.3. Acessibilidade digital: criar para todas as pessoas	30
7. Esquemas de comunicação e linguagem inclusiva.....	33
7.1. Práticas de linguagem inclusiva relacionadas com o género	34
7.2. Práticas de linguagem inclusiva relativa a pessoas com deficiência.....	36
8. Práticas de linguagem inclusiva.....	37
9. Recomendações de aplicabilidade	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ícone atual para a incapacidade e deficiência	36
Figura 2: Infográfico Comparativo Mundial: Incapacidades Visíveis vs. Invisíveis.....	37
Figura 3: Novo pictograma/símbolo universal de acessibilidade	38

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Exemplos de uso de formas duplas (na linguagem oral e/ou na linguagem escrita)	38
Tabela 2: Exemplos de uso de barras (apenas na linguagem escrita)	39
Tabela 3: Uso de nomes coletivos/sobrecomuns ou comum de dois	40
Tabela 4: Outras situações específicas	41



INTRODUÇÃO





Instituto Politécnico de Tomar (IPT) reconhece que as diferenças e a diversidade potenciam a inovação, a criatividade e o desenvolvimento, e encontra-se comprometido com as políticas de igualdade de género e de inclusão de todas as pessoas. Cientes de que a língua é um organismo vivo e permeável à mudança, e de que a “nossa língua muda como mudam os nossos conceitos de vida, a nossa forma de estar, a arquitectura [sic], a moda, o pensamento filosófico e científico e até a própria natureza” (Mateus, 2002, p.1), isto é, que a língua se vai adaptando a novas realidades, este documento assume-se como um documento aberto (passível de ser melhorado e acrescentado) e, simultaneamente, como uma ferramenta prática e útil para uma comunicação mais eficaz e inclusiva.

A comunicação inclusiva constitui-se como um direito e um dever de qualquer pessoa, tornando-se, por isso, uma exigência no mundo académico, enquanto instituição de formação e educação superiores. É fundamental que a academia fomente esta consciencialização de igualdade e de não discriminação de modo a promover a inovação e o desenvolvimento social e estrutural, necessários aos dias de hoje.

Assim, este manual visa responder a necessidades práticas de comunicação inclusiva em contextos institucionais, onde a duplicação sistemática de formas de escrita ou a prevalência do uso do masculino ainda predomina sobre o feminino e outros géneros. O guia que ora se apresenta configura-se como um facilitador da comunicação institucional, inspirando-se em orientações normativas nacionais e internacionais, no que diz respeito ao uso de uma linguagem inclusiva e procura atuar como promotor da igualdade de género, assegurando uma visibilidade equitativa entre todas as pessoas.

Além disso, este documento procura apresentar alternativas ao uso do genérico masculino, assim como várias sugestões que visam a inclusão de todas as pessoas, de modo a promover a igualdade e o respeito de todas elas, independentemente da sua origem, religião, grupo social ou condição física, através da adoção de práticas discursivas inclusivas. Objetiva-se, deste modo, alcançar a igualdade num compromisso para com a igualdade de género e a equidade entre todas as formas de discriminação decorrentes das diferenças entre as pessoas.

De acordo com Celso Cunha e Lindley Cintra, a linguagem é “um conjunto complexo de processos – resultado de uma certa atividade psíquica profundamente determinada pela vida social” (1998, p. 1), isto é, a linguagem materializa-se na língua, “expressão da consciência de uma coletividade, a LÍNGUA é o meio por que ela concebe o mundo que o cerca e sobre ele age. Utilização social da faculdade da linguagem, criação da sociedade, não pode ser imutável; ao contrário, tem de viver em perpétua evolução, paralela à do organismo social que a criou” (Cunha e Cintra, 1998, p. 1). Com efeito, é a linguagem que nos permite configurar o mundo que nos rodeia, organizar, interpretar e desafiar o sentido da realidade, através da língua – um organismo vivo, sujeito à mudança e permeável às transformações exigidas pela sociedade. A linguagem é igualmente, fonte de poder, pois permite-nos nomear o mundo, criando realidades. Além disso, as palavras pesam, daí a importância de usar a linguagem do modo mais inclusivo e igualitário possível, incluindo variáveis de género, etnia, classe social, religião ou condição física.

De facto, a gramática da língua portuguesa oferece-nos um “rico repertório de possibilidades” (Cunha e Cintra, 1998, p. 1) que nos permite uma panóplia de alternativas para a comunicação institucional sensível à simetria e visibilidade de mulheres e homens e à inclusão de todas as pessoas, independentemente das suas circunstâncias específicas.

Neste contexto, este documento apresenta-se como uma ferramenta prática, sugerindo alternativas mais inclusivas e neutras para uso, na instituição, no que à linguagem diz respeito, num claro compromisso do IPT para com a igualdade de género e todas as formas discriminatórias decorrentes do uso da linguagem. Ademais, este Guia pretende alinhar-se com a concretização dos Objetivos 5 [igualdade de género] e 10 [redução das desigualdades], de entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

1.

ENQUADRAMENTO LEGAL DA LINGUAGEM INCLUSIVA



Em Portugal, tendo a nossa Constituição instituído como uma das tarefas do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres e o direito fundamental à identidade pessoal contra quaisquer formas de discriminação, há mais de 18 anos que diversos Regimentos do Conselho de Ministros vêm dando expressão à necessidade de utilização de uma linguagem não discriminatória. É designadamente, o caso da Resolução do Conselho de Ministros nº64/2006, 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 nº4/2018, de 9 de fevereiro, que aprova o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos, e o Decreto-Lei nº 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 têm procurado promover uma comunicação institucional promotora da igualdade de género em toda a Administração Pública, tendo sido esse o objetivo consagrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

A nível nacional, não existe um diploma que imponha a alteração do uso da linguagem, de modo a torná-la mais inclusiva, tendo todas as iniciativas sido orientadas para a sensibilização e tomada de consciência da importância da linguagem na interação humana e no impacto que possa produzir na transformação da nossa sociedade num espaço mais inclusivo para todas as pessoas, eliminando barreiras linguísticas associadas ao sexo, orientação sexual, etnia, nacionalidade ou outras dimensões da diversidade.

A nível internacional, o Estado está vinculado – por uma Convenção da ONU e outra do Conselho da Europa – a adotar as medidas necessárias para promover mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista a erradicação de preconceitos, costumes, tradições e todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens.

Daí terem sido elaboradas várias recomendações e instrumentos, que se indicam a seguir, que não apenas reconhecem a linguagem como dimensão fundamental da igualdade substantiva entre as pessoas, como também apresentam 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 práticas linguísticas que estejam de acordo com o princípio de igualdade entre homens e mulheres, tanto na educação como em documentos oficiais e na comunicação oficial.

Em 1999, a UNESCO editou um Guia sobre Linguagem Neutra em Função do Sexo, sublinhando a importância de atentar nas palavras e expressões, uma vez que é através delas que se reflete o nosso pensamento.

Em 2007, também o Conselho da Europa, numa Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género que veio reforçar a importância do uso da linguagem inclusiva e nos seguintes moldes: a linguagem tem um papel fundamental na formação da identidade social de cada indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura. A utilização de uma linguagem que reflete de igual maneira e trate com igual valor e dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis dos homens e das mulheres, na sociedade, constitui um aspeto essencial da igualdade entre homens e mulheres, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo.

Em 2019, a Recomendação do Conselho da Europa sobre a prevenção e a luta contra o sexismo (REC, 2019), 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 neutras das designações.



2.

CONCEITOS ESSENCIAIS



SEXO

O 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. Estas características biológicas não são mutuamente exclusivas, pois existem indivíduos que possuem ambas (pessoas intersexo). O sexo atribuído à nascença pode não corresponder ao género (OMS, 2021).

GÉNERO

Ao contrário do sexo que é biológico, o género é uma construção social e refere-se a características socialmente construídas de mulheres e homens, tais como normas, papéis e relações no seio de grupos de mulheres e homens. Sendo uma construção social, as características do género variam de sociedade para sociedade e evoluem ao longo do tempo (OMS, 2021), podendo assumir múltiplas expressões identitárias (mulheres, homens, entre outras).

IDENTIDADE DE GÉNERO

A identidade de género é a experiência interna, individual e profundamente sentida de género de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o sentido pessoal do corpo e outras expressões de género, como vestuário, modo de falar e gestos (ICJ, 2007).

VIÉS DE GÉNERO

O conceito de viés de género corresponde à interpretação ou representação consciente ou inconsciente de um fenómeno, favorecendo de forma recorrente um ponto de vista ou categoria específica em detrimento de outra (Chandler & Munday, 2020). O viés é alimentado pelo preconceito e pode manifestar-se em comportamentos de discriminação também associados à representatividade.

ESTEREÓTIPO 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 da pessoa (Casaca, 2021).

DISCRIMINAÇÃO

Qualquer prática, distinção ou exclusão que, em razão de ascendência, sexo, etnia, 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 (CIG, 2024).

DESIGUALDADE DE GÉNERO

Refere-se a direitos, estatuto e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Diz respeito às assimetrias, evidenciadas nos indicadores sociais, entre a situação das mulheres e dos homens tanto nos diversos domínios da esfera pública como nos da esfera privada (níveis de participação, tomada de decisão, acesso a recursos, direitos, remuneração e benefícios) (Casaca, 2021).

IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade de género refere-se a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação de todas as pessoas, em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Dito de outro modo, mulheres e homens, em toda a sua diversidade, são iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, de ter as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial, e de participar na sociedade e dirigir-la, em igualdade de circunstâncias, independentemente do

seu sexo, género ou identidade de género (CIG, 2024). A igualdade de género é um princípio dos direitos humanos e uma condição para o desenvolvimento sustentável (ODS 5).

INTERSECCIONALIDADES

Refere-se ao cruzamento e articulação de diferentes categorias da identidade social, incluindo género, orientação sexual, religião, etnia, condição socioeconómica, deficiência, entre outras e de como estas intersecções contribuem para a discriminação e para a desigualdade (Assis, 2019).

DEFICIÊNCIA

A deficiência representa qualquer perda ou alteração de uma estrutura ou de uma função psicológica, fisiológica ou anatómica, de carácter temporário ou permanente. Pode assumir diferentes formas, como físicas, sensoriais, intelectuais, psíquicas/mentais ou múltiplas (OMS, ICF).

INCAPACIDADE

A incapacidade consiste na restrição ou falta de capacidade para realizar uma atividade dentro dos limites considerados normais para um ser humano, podendo ser temporária ou permanente, reversível ou irreversível, progressiva ou regressiva. É sempre resultante de uma deficiência. Uma deficiência pode não levar a incapacidade, enquanto uma incapacidade resulta sempre de uma deficiência (OMS, CIF).

LINGUAGEM INCLUSIVA

A linguagem inclusiva, não tendenciosa, evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades das pessoas, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do sexo, orientação sexual, deficiência, idade, contextos étnicos, religião ou convicções. Todas as pessoas são, portanto, tratadas/ os de forma igual, sem perpetuar as representações estereotipadas (Casaca, 2021).

3. ESTERIÓTIPOS DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDADES



Os estereótipos de géneros são ideias pré-concebidas e padronizadas segundo as quais se presume que as pessoas detêm determinadas características típicas, associadas a um género ou a outro e que, por conseguinte, estão predestinadas a certos comportamentos, atitudes e a desempenhar certas profissões e a interessar-se por determinadas áreas em função do género. Socialmente persistem normas que atribuem expectativas diferentes a homens e mulheres, com base em construções culturais predefinidas em função do género.

Os estereótipos de género estão profundamente enraizados na nossa cultura e na nossa sociedade e são os principais responsáveis pelas desigualdades de género. Estes estereótipos, incorporados desde a infância, podem limitar a capacidade e as aspirações de escolher uma determinada área de estudo ou formação, de seguir uma carreira profissional ou de fazer simples escolhas na vida e do quotidiano. As expectativas estereotipadas em função do género podem condicionar a liberdade de escolha das pessoas, e adensam-se sobretudo quando se trata de pessoas com algum tipo de deficiência ou quando são oriundas de uma minoria étnica. Com efeito, cada pessoa tem identidades diferentes, e nas suas intersecções, pode haver situações de discriminação que importa prevenir e combater, inclusive na comunicação.

O termo interseccionalidades foi cunhado por Kimberlé Crenshaw (1989) e é usado para designar todo e qualquer tipo de violência sobre mulheres e desigualdades na sociedade, fundadas nas intersecções de género, raça ou classe social, isto é, “os marcadores sociais da diferença de género, sexualidade, idade/geração, ‘raça’, classe social, e corporalidades, integram contextual e conjunturalmente, de modo a promover potenciais cenários de desigualdades sociais e hierarquizações” (Henning, 2015, p. 100).

Deste modo, o conceito de interseccionalidade procura compreender a forma como o cruzamento e a articulação de diferentes categorias de pertença social (género, mas também orientação sexual, etnia, estatuto socioeconómico ou qualquer tipo de deficiência ou condição física e psíquica) – as intersecções – pode estruturar a vida das pessoas e torná-las mais vulneráveis a estereótipos e a preconceitos que levam às desigualdades entre pessoas. De facto, estas categorias criam e reproduzem hierarquias de poder socialmente

determinadas por padrões que comprometem a igualdade e a justiça social.

Neste contexto, a linguagem pode, também ela, ser promotora dessas desigualdades e discriminação daqueles que se incluem em outras categorias identitárias que não a de género masculino ou feminino. A título de exemplo, utilizar o masculino separado por barras do feminino (por exemplo, 'aluno/a') pode ser particularmente desafiante para pessoas com dificuldades de leitura, com diagnóstico de dislexia, ou para pessoas invisuais que usem softwares de leitura em alta voz. Neste sentido, e considerando a importância de uma linguagem interseccionalmente inclusiva e as particularidades estruturais linguísticas na língua portuguesa, a alternativa mais viável, sempre que possível, é usar expressões ou palavras mais neutras em termos de género (por exemplo, 'estudantes').



4.

RAZÕES PARA USAR UMA LINGUAGEM INCLUSIVA



A linguagem inclusiva é essencial para promover uma sociedade mais justa e igualitária:

- Promove a igualdade: na medida em que ajuda a combater os estereótipos e desigualdades de género, valorizando e reconhecendo todas as pessoas, independentemente da etnia, da orientação sexual, da identidade de género, da condição física ou de outras características;
- Respeita a diversidade: pois reconhece e valoriza a diversidade de pessoas e grupos sociais;
- Facilita a comunicação: tornando a comunicação mais clara, mais respeitadora, eficaz e acessível a todas as pessoas.

Assim, a linguagem inclusiva assenta nas seguintes premissas:

- Equidade: a linguagem não deve ser discriminatória, devendo ser neutra;
- 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;
- Clareza: a linguagem deve ser clara, coesa e compreensível, de forma a ser acessível a todas as pessoas.

5. NEUTRALIDADE DE GÉNERO NA LINGUAGEM



A linguagem neutra do ponto de vista do género é um conceito genérico que se refere à utilização de linguagem não sexista, de linguagem inclusiva ou de linguagem equitativa do ponto de vista do género. O objetivo de uma linguagem neutra do ponto de vista do género consiste em evitar a escolha de termos suscetíveis de serem interpretados como tendenciosos, discriminatórios ou pejorativos ao implicarem que um sexo ou um género social constitui a norma. A utilização de uma linguagem equitativa e inclusiva do ponto de vista do género contribui igualmente para reduzir os estereótipos de género, para promover mudanças sociais e para alcançar a igualdade de género.

(Parlamento Europeu, 2018)

O sistema gramatical da língua portuguesa assenta na existência de afixos flexionais de género, ou masculino ou feminino (e de número, singular e plural) que se acrescentam ao radical da palavra. Por exemplo: Alun-(forma raiz) o/a (afixo de género); os/as (afixos de género e número).

A flexão feminina é usada quando é referida uma ou várias figuras femininas, ao passo que a flexão masculina é usada quando é referida uma ou várias figuras masculinas e, sempre que existe uma figura feminina ou de outro género em simultâneo com outras do género masculino, isto é, o masculino torna-se a forma dita “neutra”. Todavia, esta forma torna-se insuficiente e discriminatória para outros géneros, assim como o uso de formas específicas que não incluem todas as pessoas, ao não considerar questões socioculturais e identitárias, de etnia ou de outra ordem.

A linguagem inclusiva de género é um fator de promoção da inclusão, da representatividade e do acesso a direitos, bens e serviços. Se a linguagem se foca no masculino e nas generalizações, a existência das mulheres, pessoas não-binárias ou outras de condição específica, são anuladas e votadas à invisibilidade.

A linguagem é uma expressão da sociedade, dos seus valores e das suas normas e, neste sentido, vai sofrendo alterações em função de novas realidades sociais. Por isso, ao rejeitarmos uma linguagem inclusiva que permita visibilizar todas as pessoas, incorre-se na ideologia excludente, estigmatizante e discriminatória. Aliás,

reconhecer, validar, promover e visibilizar a autodeterminação de género não impõe nada; pelo contrário, forçar as pessoas a anular a sua diversidade em função de um estereótipo de representatividade de género generalizado é que se torna redutor e até violento. Assim, a linguagem continua o seu caminho de se tornar cada vez mais capaz de abarcar e reconhecer a diversidade de existências.

(Leal et al., 2023, p. 29).

O FALSO NEUTRO/MASCULINO GENÉRICO

O uso do masculino genérico, colocando o homem como norma ou ponto de referência, promove a invisibilidade e o apagamento da mulher levando a que, quando “subsumidas na referência linguística aos homens, as mulheres tornam-se praticamente invisíveis na linguagem” (Abranches, 2007, p. 77). Este falso neutro, como o definiu Maria Isabel Barreno (1985), genérico e antropocêntrico causa dissimetrias sociais e é fonte de desigualdades que negam voz às mulheres e a outras categorias identitárias que não se enquadram em nenhuma destas categorias.

Este viés de género é tão real que, em linguagens gráficas como a dos emojis, até 2016, era apenas apresentado o género masculino. A invisibilidade de outras categorias de género alimenta, frequentemente, a utilização do “masculino por predefinição”, ou seja, na utilização do género masculino como representativo de todas as pessoas, contribuindo para o défice informacional de género.

Deste modo, importa desconstruir a ideia de que este falso neutro inclui todas as pessoas, e procurar outras formas linguísticas

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, p. 13).

6.

ACESSIBILIDADE NA COMUNICAÇÃO



Com a sua diversidade, os signos, símbolos, logotipos e sinais representam a expressão da nossa época, que tudo permeia e marca, e são capazes de indicar o futuro, uma vez que mantêm e conservam o passado.

(Frutiger,1998)

Acessibilidade ligada à linguagem inclusiva é fundamental para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso à informação e comunicação. É essencial utilizar linguagem acessível em documentos, websites, software e outros formatos de comunicação para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades em todas as áreas da sociedade.

6.1

LINGUAGEM VISUAL E INCLUSÃO

Nesta subsecção abordamos a sinalética na representação da diversidade funcional. Vivemos num mundo em que a linguagem não se esgota nas palavras, a comunicação visual, através de pictogramas, sinais e símbolos, constitui uma parte essencial da forma como estruturamos a realidade e de como nos relacionamos com quem nos rodeia e com os espaços que habitamos. No contexto da acessibilidade, a sinalética para além de um sistema de orientação, é uma afirmação de direitos, de presença e de reconhecimento.

Durante décadas, o pictograma de uma pessoa sentada numa cadeira de rodas, representado na Figura 1, foi criado em 1968 pela designer dinamarquesa Susanne Koefoed e oficializado em 1969 pela Rehabilitation International, foi adotado como símbolo universal da deficiência, conduzindo a uma aplicação universal e transversal.



FIGURA 1
Ícone atual para a incapacidade e deficiência.

Este símbolo (Figura 1) é utilizado para identificar lugares de estacionamento, transportes adaptados, acessos a rampas e outros equipamentos destinados a pessoas com mobilidade reduzida. Esta representação gráfica, sempre orientada para o lado direito, assumiu-se como a imagem predominante da acessibilidade, da incapacidade e da deficiência em contextos públicos e privados, estabelecendo uma linguagem visual universal, ainda que limitada na sua capacidade de representar a diversidade das condições existentes. Ainda hoje amplamente utilizado, este símbolo representa apenas uma parte, a menor, da vasta diversidade de deficiências e incapacidades, muitas das quais permanecem invisíveis, não sendo reconhecidas na linguagem visual dominante.

Contudo, embora útil, o uso deste pictograma revela-se limitador, pois a deficiência/incapacidade pode, de facto, assumir múltiplas formas: “psíquicas, sensoriais, físicas e mistas” (Encarnação et al., 2015) na maioria das vezes, invisíveis, mas, ainda assim, limitadoras e com grande impacto na vida das pessoas.

Segundo dados da ONU (2023), estima-se que 1,3 mil milhões de pessoas vivam com alguma forma de deficiência, enquanto estudos sobre deficiência/incapacidade invisível indicam que aproximadamente 80% das deficiências/incapacidades não apresentam sinais visíveis (Kelly e Mutebi, 2023).

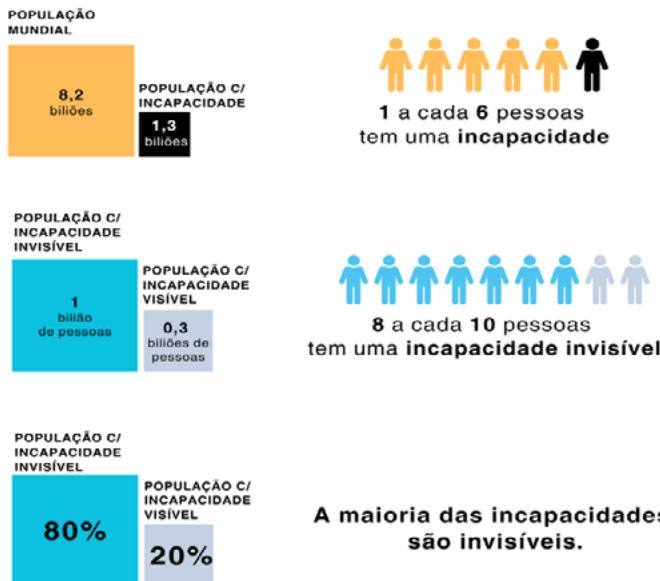


FIGURA 2:

Infográfico Comparativo Mundial: Incapacidades Visíveis vs. Invisíveis.

Fonte: Magistretti (2024); ONU (2023).

Estes dados, sintetizados na Figura 2, evidenciam a disparidade entre a predominância de deficiências invisíveis e a persistente representação social centrada nas deficiências visíveis, refletindo como esta última ainda molda o imaginário coletivo.

Esta invisibilidade simbólica tem consequências práticas, a título de exemplo: em situações de atendimento prioritário, pessoas com deficiência /incapacidades invisíveis são muitas vezes obrigadas a justificar, ou até implorar, pelo exercício de direitos seus, perpetuando o estigma, a marginalização e o silêncio. Como ilustra Bérénice Magistretti (2024), a experiência de deficiência/incapacidade invisível envolve, muitas vezes, a decisão de ocultar ou revelar a condição – o que evidencia a importância da linguagem e de práticas institucionalmente inclusivas.

Para dar resposta a esta realidade, a ONU desenvolveu um novo pictograma – Símbolo Universal de Acessibilidade ilustrado na Figura 3.

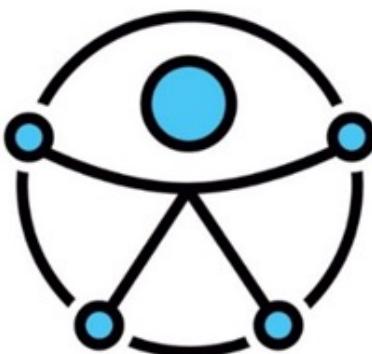


FIGURA 3: Novo pictograma/símbolo universal de acessibilidade, desenvolvido em 2015 pela Unidade de Desenho Gráfico do Departamento de Informação Pública da ONU, em Nova Iorque, com o objetivo de representar todas as deficiências (UFSM, 2015).

Esta figura humana de braços abertos, envolvida por um círculo (ver Figura 3) representa abertura, inclusão e diversidade. Um símbolo que reconhece todas as formas de deficiência/incapacidade – visíveis e invisíveis – e que transmite, de forma clara e ética, a mensagem de que todas as pessoas importam.

Neste sentido, o design acessível e a sinalética inclusiva devem ser encarados como linguagens visuais éticas – instrumentos de comunicação que, não só orientam, como também educam, acolhem e representam. A sua atualização e diversificação são passos fundamentais para construir ambientes verdadeiramente acessíveis e justos.

Adotar o novo símbolo é, acima de tudo, um ato de reconhecimento: das múltiplas formas de viver a deficiência, da diversidade de corpos, experiências e necessidades. É falar uma linguagem visual mais justa e representativa. É afirmar publicamente um compromisso com os direitos humanos, com a dignidade e com a visibilidade de quem vive

com condições de saúde invisíveis, mas que podem criar tanto ou mais dificuldades do que as visíveis.

Em 2025, o Brasil foi pioneiro (Anunciação, 2025) na adoção deste novo símbolo, tornando-o obrigatório em espaços de atendimento prioritário, serviços públicos e transportes (Projeto Lei 2.199/2022). Em Portugal, a sinalética continua ancorada ao pictograma da cadeira de rodas, perpetuando uma representação parcial e excludente da diversidade funcional. Neste sentido, poderá considerar-se que o design acessível e a sinalética inclusiva funcionam como linguagens visuais éticas, sendo verdadeiros instrumentos de comunicação com o potencial de orientar e educar, acolher e representar. Desta forma, a sua atualização e diversificação poderá constituir um passo relevante na construção de uma comunicação e ambientes mais inclusivos, onde a linguagem visual deixa de excluir para, progressivamente, incluir.

Esta mudança de paradigma começa não só na linguagem verbal, que expressa a nossa forma de pensar e interpretar a realidade, mas ganha particular importância na linguagem visual – um meio poderoso que molda percepções, representa identidades e influencia mentalidades. Reconhecer e transformar linguagens é, pois, essencial, na medida em que ninguém deve ser invisível.

6.2

BOAS PRÁTICAS NO USO DA COR

Ao comunicar é comum dar-se foco à estética, no entanto, um elemento essencial e frequentemente descurado é a cor. Mais do que uma escolha visual, as cores têm um papel fundamental na comunicação, na linguagem e na acessibilidade. Para pessoas com baixa visão ou daltonismo, o uso incorreto de cores pode dificultar, ou até impedir, a navegação e a compreensão do conteúdo (W3C, 2025). Com a entrada em vigor da Lei Europeia de Acessibilidade, em 28 de junho de 2025 (Parlamento Europeu, 2019), tornou-se ainda mais urgente adotar práticas que garantam que todos os utilizadores possam aceder à informação de forma equitativa e sem barreiras.

De seguida, apresentamos alguns exemplos de boas práticas, segundo a W3C (2025),

EXEMPLO 1: ASSEGURAR CONTRASTE SUFICIENTE:

- Garantir que há contraste adequado entre o texto e o fundo;

EXEMPLO 2: NÃO DEPENDER APENAS DA COR PARA COMUNICAR:

- Evitar usar apenas cores para transmitir mensagens (exemplo: erros ou estados);
- Usar ícones, sublinhados ou texto adicional como reforço visual.

EXEMPLO 3: ESCOLHER COMBINAÇÕES DE CORES INCLUSIVAS:

- Evitar pares problemáticos como vermelho e verde, azul e roxo, que são difíceis de distinguir para pessoas com daltonismo.

EXEMPLO 4: MANTER CONSISTÊNCIA:

- Usar a cor de forma coerente em todo o site para facilitar a navegação e a compreensão.

EXEMPLO 5: TESTAR EM DIFERENTES DISPOSITIVOS E AMBIENTES:

- A Cor pode variar conforme o ecrã, brilho ou luz ambiente;
- Utilizar ferramentas de verificação de contraste disponíveis on-line.

As cores são mais do que estética: são linguagem visual e têm impacto direto na experiência e inclusão de milhares de utilizadores. Ao garantir contraste adequado, evitar a dependência exclusiva

da cor e testar as combinações em diferentes contextos, estamos a cumprir boas práticas e legislação e a construir uma web mais acessível a todos. Criar um design acessível não significa abrir mão da criatividade, mas sim, comunicar com mais pessoas, de forma mais eficaz e responsável.

6.3

ACESSIBILIDADE DIGITAL: CRIAR PARA TODAS AS PESSOAS

Em todas as esferas da vida quotidiana, a internet tornou-se o principal meio de acesso à informação, aos serviços e até à participação social, mas para que esta digitalização seja realmente inclusiva, é essencial garantir que ninguém fica para trás.

A acessibilidade é um direito, que implica pensar, desde o início, em todas as pessoas: com ou sem deficiência, com ou sem limitações, visíveis ou não. Criar espaços digitais acessíveis é garantir que todos conseguem navegar, compreender e interagir com os conteúdos de uma forma autónoma e eficaz, Lei Europeia de Acessibilidade,

(Parlamento Europeu, 2019).

Exemplos de boas práticas

EXEMPLO 1: CONTEÚDO TEXTUAL

- Evitar texto justificado, porque dificulta a leitura, especialmente para quem tem dislexia ou baixa visão;
- Evitar blocos longos de texto centralizado. Tornam a leitura cansativa e pouco fluida;
- Usar fontes simples, legíveis, e permitir que o tamanho do texto possa ser aumentado pelo utilizador;
- Evitar o uso excessivo de itálico — pode dificultar a leitura para muitas pessoas.

- Incluir sempre texto alternativo (alt text) em imagens, ícones ou elementos gráficos, pois quem usa leitores de ecrã precisa desta descrição para perceber o conteúdo.

EXEMPLO 2: NAVEGAÇÃO E INTERAÇÃO

- O site deve poder ser usado apenas com teclado, pois nem todas as pessoas usam rato;
- Menus e links devem ser claros, fáceis de encontrar e de seguir;
- Evitar movimentos automáticos ou animações que não se possam parar, imediatamente, podendo provocar desconforto para algumas pessoas;
- Os botões e elementos interativos devem estar bem visíveis e serem fáceis de clicar ou acionar;
- Sempre que possível, oferecer opções de acessibilidade, como a possibilidade de aumentar ou diminuir o texto, simplificação de interface ou leitura em voz alta.

EXEMPLO 3: DESIGN E ESTRUTURA

- A estrutura do site deve ser previsível para que quem entra se oriente com facilidade;
- Espaçamento adequado entre blocos e elementos evita confusão e torna o conteúdo mais claro;
- Evitar excesso de elementos decorativos ou interativos que distraiam ou confundam.

EXEMPLO 4: CONTEÚDOS MULTIMÉDIA

- Todos os vídeos devem ter legendas e, sempre que possível, transcrição;
- O áudio deve ser claro e, idealmente, acompanhado por apoio visual;
- Os títulos dos vídeos e dos ficheiros devem ser informativos para que se perceba logo do que se trata.

EXEMPLO 5: FORMULÁRIOS

- Cada campo deve ter um rótulo claro e instruções visíveis;
- As mensagens de erro devem ser compreensíveis, não só através da cor, mas também do texto explicativo;
- Deve possibilitar a correção de erros sem ter de se preencher tudo novamente.

EXEMPLO 6: TESTES COM PESSOAS REAIS

- É fundamental testar os sites e aplicações com pessoas com diferentes tipos de deficiência.
- Existem ferramentas automáticas que ajudam, mas nada substitui a experiência real.
- Só ouvindo quem usa é que percebemos se o que criámos é, de facto, acessível.

A acessibilidade garante que todos os indivíduos possam participar plenamente na sociedade, independentemente de terem ou não alguma limitação física, sensorial ou cognitiva. Por isso, deve ser pensada desde o início em qualquer processo de design (Parlamento Europeu, 2019; W3C, 2025).

7.



ESQUEMAS DE COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA



7.1.

PRÁTICAS DE LINGUAGEM INCLUSIVA RELACIONADAS COM O GÉNERO

As pessoas a quem me dirijo identificaram o género pelo qual querem ser tratadas?

Sim

Não

Utilizar o pronome e género escolhido por essa pessoa

Procurar utilizar uma linguagem neutra em termos de género

Dirijo-me a uma diversidade de pessoas (por escrito ou em sessões públicas) que não conheço e quero incluir todas as pessoas

Sim

Utilizar uma linguagem neutra em termos de género;
Evitar generalizações no masculino;
Usar sempre que necessário o masculino e o feminino em simultâneo;
(exemplo: o pai e a mãe em vez de os pais; o engenheiro e a engenheira em vez de os engenheiros)

Usar termos mais abrangentes, privilegiando hiperónimos;
nomes sobrecomuns; nomes coletivos / de instituições / organizações ou abstratos
(exemplo: pessoa (em vez de homem e mulher); docente (em vez de professor e professora); a direção (em vez de o diretor ou a diretora))

As pessoas incluídas representam algum grupo social de género vulnerabilizado ou invisibilizado?
(exemplo: mulheres ou pessoas não-binárias)

Sim

Não

Usar especificamente o termo de género mais adequado
(exemplo: mulher engenheira)

Procurar manter a linguagem de género neutra

Não é possível utilizar linguagem totalmente neutra quanto ao género, mas pode manter-se uma comunicação o mais inclusiva possível

Uso simultâneo do género masculino e feminino

Utilizar barras apenas quando não houver alternativa neutra;
Não utilizar o parêntesis para acrescentar a diversidade de género;
Intercalar o primeiro lugar do género masculino e feminino,
(exemplo: o/a professor/a e a/o médica/o)

FONTE: adaptado de Leal et al. (2023).

7.2

PRÁTICAS DE LINGUAGEM INCLUSIVA RELATIVA A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

As pessoas incluídas possuem alguma forma de deficiência (física, intelectual, sensorial ou múltipla)?

Sim



Evitar usar termos que perpetuem os rótulos associados à deficiência ou à incapacidade: deficiente/deficiente motor; inválido; cego; surdo

Evitar usar a expressão “Pessoa portadora de deficiência”... (pois coloca a tônica no carregar de algo como um objeto)

Evitar usar a expressão “Pessoa com necessidades especiais” (pois pode incluir outras necessidades que não encaixam a deficiência)

Em vez destes termos depreciativos ou que podem reforçar o estigma, deve dizer-se: “Pessoa com deficiência”... (motora; visual; auditiva, etc.)

FONTE: elaboração própria.

8.

PRÁTICAS DE LINGUAGEM INCLUSIVA



A

Algumas das exemplos de práticas de linguagem inclusiva que a seguir se apresenta foram inspirados no Manual de Linguagem Inclusiva (CES, 2021), outros são de elaboração própria.

TABELA 1:

Exemplos de uso de formas duplas
(na linguagem oral/ou na linguagem escrita).

EM VEZ DE...	DIZER...*
Os pais	O pai e a mãe / A mãe e o pai*
Os avós	O avô e a avó / A avó o avô*
Os médicos estrangeiros	Os médicos e as médicas estrangeiras / As médicas e os médicos estrangeiros*
Todos	Todos e todas/Todas e todos*
Os professores	Os professores e as professoras / As professoras e os professores*

*É conveniente, quando se nomeiam os géneros masculino e feminino, alternar a ordem dos géneros e não antepor sempre o masculino ao feminino.

TABELA 2:

Exemplos de uso de barras (apenas na linguagem escrita).

DIZER...
O/a professor/a*
O/a docente
O/a utente
O/a cidadão/ã
O/a funcionário/a
O/a chefe de gabinete
O/a estudante
O/a discente
O/a empregado/a
O/a diretor/a
O/a presidente
O/a candidato/a
O/a investigador/a
O/a colaborador/a
O/a apresentador/a
O/a orador/a
A pessoa com deficiência
O/a surdo/a
Caro/a

* Nunca usar o parêntesis para indicar o feminino, como se faz para os casos facultativos de plural (ex: o(s) aluno(s) e a(s) aluna(s)), uma vez que esta não é a forma adequada para a representação simétrica do uso do feminino, incorrendo-se na menorização e subsidiariedade da mulher.

TABELA 3:

Uso de nomes coletivos/sobrecomuns ou comum de dois.

EM VEZ DE...	DIZER...
O requerente	A pessoa que requer
O interessado	A pessoa interessada
O gerente	A gerência
O diretor	A direção
O presidente	A presidência
O homem/ A mulher	A pessoa/ O ser humano
Os médicos, enfermeiros	Os/ as profissionais de saúde
Os professores	O corpo docente; os/as docentes
Os eleitores	O eleitorado
O aluno	O/a discente; o/a estudante
Os idosos	A população idosa/as pessoas idosas
Os imigrantes	A população imigrante
Os jovens	A juventude
O político	A pessoa que exerce um cargo público
O deputado	Membro da Assembleia parlamentar

*Nestas situações, o género masculino ou feminino já se encontra inscrito na própria língua e não implica formas de discriminação, uma vez que se aplica a todas as pessoas.

TABELA 4:**Outras situações específicas.**

EM VEZ DE...	DIZER...
O deficiente	Pessoa com deficiência*;
Pessoa com incapacidade;	A pessoa interessada
Pessoa com condição específica;	A gerência
Pessoa com condicionantes específicas.	A direção
O deficiente motor	Pessoa com mobilidade reduzida;
Pessoa com deficiência motora	A pessoa/ O ser humano
Os subscritores da petição	Petição subscrita por
O negro	Pessoa de etnia africana
O cigano	Pessoa de etnia cigana
O surdo	A pessoa com deficiência auditiva
O cego	A pessoa com deficiência visual
O sem-abrigo	Pessoa em situação de sem-abrigo
Filho de	Filiação
Nascido em	Local de nascimento

*Nos casos de pessoas com algum tipo de deficiência, evitar termos que reduzam a pessoa à sua incapacidade, que a associem à sua deficiência/limitação ou sofrimento.

9



RECOMENDAÇÕES DE APLICABILIDADE



As orientações do manual de linguagem inclusiva devem ser consideradas na comunicação interna e externa, de forma a refletir o compromisso do IPT com os princípios da igualdade de género, da equidade e do respeito pela diversidade e dignidade das pessoas. Neste sentido, incentiva-se a integração destas orientações em todas as unidades orgânicas e serviços do IPT, nomeadamente em todos os documentos de comunicação interna, regulamentos, despachos, notas internas, Fichas de Unidade Curricular, concursos, formulários do SIGQ, website, e-mails e em todos os suportes de comunicação e divulgação.

Devem também ser seguidas as orientações do manual de linguagem inclusiva, em contexto de aprendizagem, nomeadamente nos materiais utilizados em aulas, sessões de formação, artigos, livros, monografias, comunicações em eventos ou outras iniciativas, bem como pelos/as estudantes nos seus trabalhos académicos, entre outros.

Nos casos em que seja necessária a inclusão de bibliografia, recomenda-se a utilização de uma norma que não invisibilize os primeiros nomes das/os autoras/es, para evitar pressupostos de género.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abranches, G. (2007). *Ler a linguagem: Breves notas sobre desproporções e dissemelhanças, pseudo-genéricos e a igualdade entre os sexos*. *Caderno SACAUSET*, 3. <https://hdl.handle.net/10316/32526>
- Abranches, G. (2009). *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.
- Anunciação, D. (2025). Novo símbolo da acessibilidade desafia estereótipos e convida a repensar. Assessoria de Comunicação do Instituto Brasileiro do Direito de Família. <https://ibdfam.org.br/noticias/13102#:~:text=O%20S%C3%ADmbolo%20Internacional%20de%20Acessibilidade>
...
- Assis, D. N. C. (2019). *Género, sexualidade e educação. Interseccionalidades*. Universidade Federal da Bahia.
- Barreno, M. I. (1985). *O falso neutro*. Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Casaca, S. F. (2021). *Glossário adaptado às políticas e práticas de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.
- Chandler, D., & Munday, R. (2020). *A dictionary of media and communication*. Oxford.
- Conselho Económico e Social. (2021). *Manual de linguagem inclusiva*. https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/08/Manual-de-Linguagem-Inclusiva_Final.pdf
- Cunha, C., & Cintra, L. (1998). *Nova gramática do português contemporâneo*. Figueirinhas Editora.
- Encarnação, P., Azevedo, L., & Londral, A. R. (2015). *Tecnologias de apoio para pessoas com deficiência. Fundação para a Ciência e a Tecnologia*; EMEC – Editorial do Ministério da Educação e Ciência.
- Frutiger, A. (1998). *Signs and symbols* (S. ed.).

Henning, C. E. (2015). *Interseccionalidade e pensamento feminista: As contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença*. *Mediações – Revista de Ciências Sociais*, 20(2), 97–128. <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p97>

European Commission. (s.d.). *European accessibility act*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility-act_en

International Commission of Jurists. (2007). *Yogyakarta principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. https://data.unaids.org/pub/manual/2007/070517_yogyakarta_principles_en.pdf

Kelly, R., & Mutebi, N. (2023). *Invisible disabilities in education and employment*. UK Parliamentary POST. https://post.parliament.uk/research-briefings/post-pn-0689/?utm_source=chatgpt.com

Leal, D., Freitas, J. P., Magalhães, S., & Matias, M. (2023). *Guia para a utilização de uma linguagem inclusiva*. Universidade do Porto. https://www.up.pt/portal/documents/76/Guia_para_a_Utilização_de_Linguagem_Inclusiva.pdf

Magistretti, B. (2024). *Making the invisible visible*. TEDxMilano. <https://www.youtube.com/watch?v=7jB6rdUfWIE>

Mateus, M. H. M. (2002). *Variação e variedades: O caso do português*. <https://silo.tips/download/maria-helena-mira-mateus-flul-iltec-i-o-tempo-e-o-espao-da-lingua-portuguesa>

Organização das Nações Unidas. (2023). Mensagem por ocasião do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. <https://unric.org/pt/mensagem-por-ocasiao-do-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia-2/>

Organização Mundial de Saúde. (2021). *Gender and health. Q&A.* World Health Organisation. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/gender-and-health>

Organização Mundial de Saúde. (s.d.). *Classification of functioning, disability and health (CIF).* <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>

Parlamento Europeu. (2019). Diretiva (UE) 2019/882 relativa aos requisitos de acessibilidade para produtos e serviços. <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/accessibility-of-products-and-services.html>

Parlamento Europeu. (2018). *Linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu.* https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/288151/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

Universidade Federal de Santa Maria. (2015). *Novo símbolo da acessibilidade.* <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prograd/caed/2015/09/22/novo-simbolo-da-acessibilidade>

Universidade Nova de Lisboa; Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2024). Guia para a utilização de linguagem inclusiva. https://www.unl.pt/wp-content/uploads/2024/10/GULI_Web_A4_v3-1.pdf

World Wide Web Consortium. (2025). *Web content accessibility guidelines.* <https://www.w3.org/TR/WCAG21/#use-of-color>



www.diversidadeinclusao.ipt.pt

www.ipt.pt