



**LAMEGO**  
**MAIS + IGUAL**



Plano Municipal para a  
**Igualdade e Não Discriminação**

---

# GUIA PRÁTICO

para a utilização da

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

no Município de Lamego

---



# ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	2
ENQUADRAMENTO .....	3
<i>Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação</i> .....	3
<i>LAMEGO += IGUAL (PMIND)</i> .....	3
Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal.....	3
QUANDO utilizar a comunicação inclusiva?.....	4
COMO utilizar a comunicação inclusiva? .....	5
A. Linguagem e Comunicação sensíveis às questões de género.....	5
1. Neutralização ou abstração da referência sexual.....	5
2. Especificação do género .....	6
B. <i>Linguagem e Comunicação sensíveis às questões da diversidade</i> .....	8
1. Diversidade Cultural e Social .....	8
2. Diversidade Afetiva/ Pessoas não binárias.....	9
3. Diversidade Funcional/ Saúde Mental e Neurodiversidade.....	9
CONCLUSÃO.....	10
REFERÊNCIAS.....	11



# ***INTRODUÇÃO***

Este guia faz parte do Plano de ações que compõem o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação LAMEGO MAIS += IGUAL (PMIND) e que permitirá ao Município perceber a sua posição nas dimensões da Igualdade de Oportunidades e da Não Discriminação. Acredita-se que a disseminação de uma linguagem e interação mais assertivas potencia uma sociedade mais justa e equalitária, 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 caráter 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.



# **ENQUADRAMENTO**

## **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação**

### **LAMEGO += IGUAL (PMIND)**

O PMIND é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação e compromete-se a melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas.

Trata-se de um “instrumento de política global” que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos mobilizáveis para a sua prossecução.

O PMIND definiu medidas a implementar ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na vertente externa e na vertente interna, a qual nos vamos focar.

### **Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal**

Na sua dimensão interna são definidas medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal como um todo.

Assim, a nível interno, as ações do Plano PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal, através da:

- Salvaguarda de compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Adoção de uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Transversalidade da perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Garantia de condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.



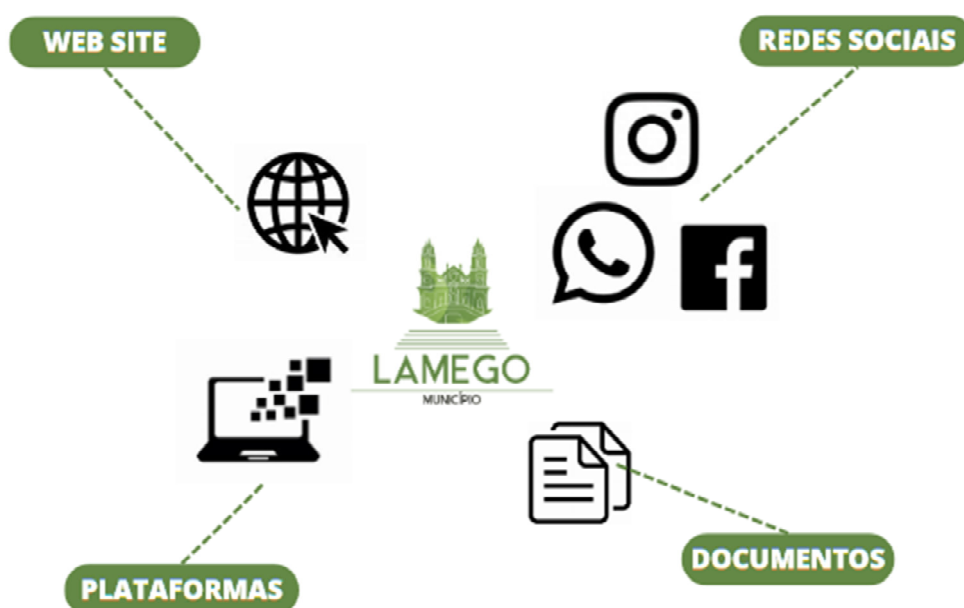
## ***QUANDO utilizar a comunicação inclusiva?***

Neste Guia são propostas algumas orientações para a substituição de formas linguísticas por novas formas e alguns exemplos de termos ou expressões utilizadas em documentos e materiais de comunicação institucionais produzidos, editados e distribuídos nos serviços da autarquia.

Estas sugestões devem ser contextualizadas e a sua utilização deve ser apreciada em função do propósito de redação.

Atendendo à realidade, incentiva-se a integração destas orientações na comunicação veiculada:

- No website da Câmara Municipal de Lamego e de todas as Unidades Orgânicas/serviços.
- Nas redes sociais da Câmara Municipal de Lamego.
- Nas plataformas usadas pelas Unidades Orgânicas/serviços.
- Em todos os documentos de comunicação interna ou externa, nomeadamente:
  - I. Regulamentos, despachos, ofícios, notas internas.
  - II. Documentos estratégicos, como relatórios de atividades, orçamentos anuais, diagnósticos e planos, cartas, plano de formação, balanços sociais.
  - III. Anúncios de concursos, aviso de recrutamento.
  - IV. Materiais de divulgação de iniciativas, como cartazes em formato digital ou impresso, e-mails de divulgação de iniciativas.
  - V. Publicações da responsabilidade da Câmara Municipal de Lamego ou das Unidades Orgânicas/serviços.
  - VI. Linguagem quotidiana.





# ***COMO utilizar a comunicação inclusiva?***

## **A. 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 da referência sexual**
- 2. Especificação do género**

### **1. Neutralização ou abstração da referência sexual**

Poderá recorrer-se à neutralização ou abstração da referência sexual, recorrendo ao emprego de formas inclusivas ou neutras para designar ambos os sexos.

<b>Utilizar</b>	<b>Em vez de</b>
A classe política	Os políticos
As pessoas/ partes interessadas	Os interessados
À Presidência	Exmo/a. Senhor/a Presidente
As chefias	Os chefes
As crianças	Os meninos
Natural de/ local de nascimento	Nascido em
Data de nascimento	Nascido a
Filiação	Filho de
A coordenação	O/a coordenador/a
O pessoal técnico	O(s) Técnicos
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
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

Deve recorrer-se à especificação do sexo, usando a referência expressa a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para as mulheres.

### 2.1. Utilização de formas duplas

Este recurso é considerado como o mais adequado e eficaz, no que respeita à visibilidade, simetria e equilíbrio, e face às dificuldades de recorrer sistematicamente à neutralização ou abstração da referência sexual decorrente da existência de elevado número de termos com marcas de género.

Utilizar	Em vez de
Os colaboradores e colaboradoras	Os colaboradores
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

### 2.1.1. O emprego de barras

O emprego de barras deve ser utilizado em substituição da forma dupla para separar as duas formas do artigo no caso de substantivos com a mesma forma nos dois géneros gramaticais.

Utilizar	Em vez de
o/a cônjuge	O cônjuge
o/a contribuinte	O contribuinte
o/a declarante	O declarante
o/a requerente	O requerente
o/a requisitante	O requisitante
o/a titular	O titular

### 2.1.2. O uso de barras duplas

Deve ainda recorrer-se ao emprego de barras para acrescentar a uma das formas (masculina ou feminina) a terminação nominal de género gramatical da outra forma (feminina ou masculina):

Utilizar	Em vez de
A/o Cidadã/o	O Cidadão
A/o Estudante	O Estudante
A/o Funcionária/o	O Funcionário
O/a Diretor/a	O Diretor
O/a Beneficiário/a	O Beneficiário
O/a Descendente	O Descendente
A/o Chefe de Divisão	O Chefe de Divisão
A/o aluna/o	O aluno
O/a aposentado/a	O aposentado
O/a beneficiário/a	O beneficiário
O/a descendente	O descendente
O/a signatário/a	O signatário

#### 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.





## ***B. 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.

### **1. Diversidade Cultural e Social**

A comunicação inclusiva é uma comunicação livre de estereótipos étnicos, culturais e de condições particulares que reflitam a diversidade e a pluralidade. Ao eliminar os obstáculos de contexto, contribuímos para garantir os direitos de todas as pessoas.

<b>Utilizar</b>	<b>Em vez de</b>
As pessoas migrantes; A população/comunidade migrante	Os imigrantes
Igualdade de género	Igualdade entre mulheres e homens
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
Pessoas de etnia cigana; comunidade(s) cigana(s)	Raça Cigana

#### **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 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).

## 2. Diversidade Afetiva/ Pessoas não binárias

Utilizar	Em vez de
Parceiro/a; cônjuge	Parceiro/a; cônjuge Marido/ mulher
Pessoas/ comunidade LGBTI+	As lésbicas, os gays, os bissexuais, os transgéneros, 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

### Nota:

1. É uma boa prática 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. 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
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
Pessoa com Trissomia 21	Mongoloide

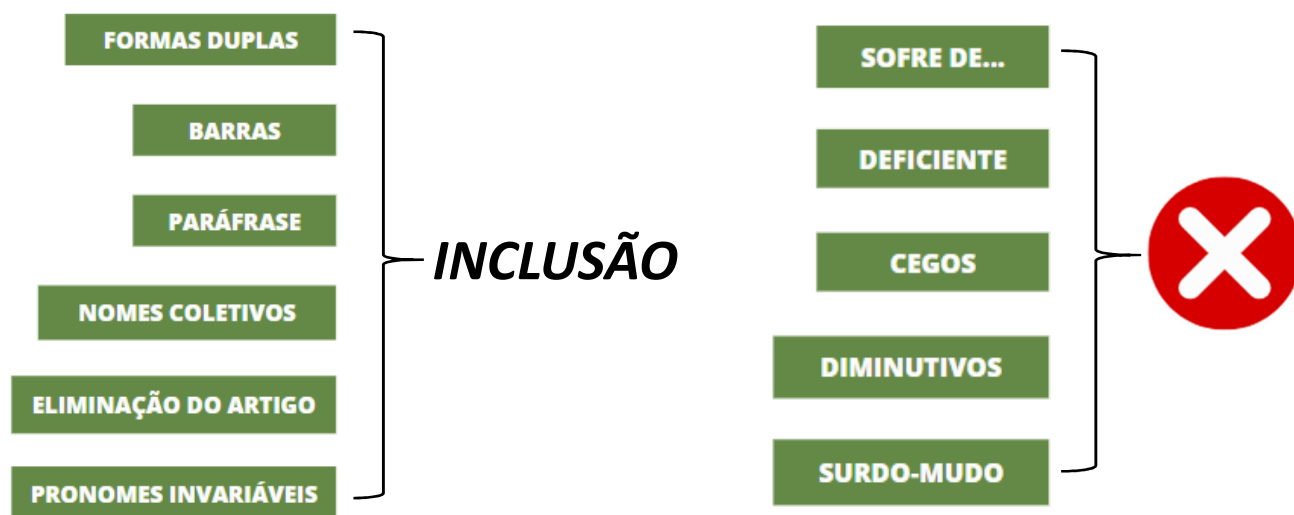
### Nota:

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.



## CONCLUSÃO

As propostas apresentadas neste Guia visam, sobretudo, proporcionar oportunidade de reflexão sobre opções de formas linguísticas e visuais mais inclusivas e democráticas. Sendo assim, não se pretende que seja um documento definitivo e exaustivo sobre os pontos aflorados, mas sim um contributo para uma reflexão que deverá ser assumida como responsabilidade coletiva, o que implica a consciencialização individual. Pretende-se, por isso, apelar à participação de todos os colaboradores e colaboradoras, para uma análise regular das suas comunicações e para a sua alteração, caso as mesmas não espelhem os princípios essenciais para uma comunicação mais inclusiva.



14 de junho de 2023



## ***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.

[Guia ling mulhe homens Admin Publica.pdf \(cig.gov.pt\)](#)

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 comunicación 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](#)

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](#)

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](#)

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\\_GUIAIN\\_CLUSAOWEB.pdf](#)