



**comunicar com**  
**linguagem**  
**neutra**

promovendo a igualdade entre homens e mulheres

ESTE MANUAL É UMA INICIATIVA DO  
MUNICÍPIO DE VALONGO



# O

## índice

---

<b>Introdução</b> . . . . .	\três\
<b>Definição de conceitos</b> . . . . .	\cinco\
Integração da perspetiva de género (gender mainstreaming) . . . . .	\cinco\
Sexo . . . . .	\cinco\
Género . . . . .	\cinco\
Igualdade de género . . . . .	\cinco\
Estereótipos . . . . .	\cinco\
Estereótipos de género . . . . .	\cinco\
<b>A linguagem</b> . . . . .	\seis\
Técnicas para a utilização de uma linguagem neutra . . . . .	\oito\
Elaboração de comunicações . . . . .	\treze\
Formulários. . . . .	\quinze\
Cartazes e brochuras . . . . .	\quinze\
<b>A imagem</b> . . . . .	\dezasseis\
<b>Conclusão</b> . . . . .	\dezassete\
<b>Bibliografia</b> . . . . .	\dezoito\

# 1

## introdução

---

Este Manual surge no âmbito do Projeto Fazer Ondas – a promoção da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Valongo e tem como público-alvo central as trabalhadoras e trabalhadores deste Município.

Trata-se de um projeto cofinanciado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG - através do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), eixo 7 (Igualdade de Género), tipologia 7.2 - Planos para a Igualdade e que consolidou, por parte da Câmara Municipal de Valongo, o reconhecimento do importante papel que a administração local deve assumir na promoção da igualdade de género.

Pioneira no país na introdução das questões de género, esta autarquia tem vindo a desenvolver, desde 2003, inúmeros projetos que visam eliminar as desigualdades e as discriminações, defendendo uma efetiva igualdade entre homens e mulheres enquanto fator de competitividade, motivação e aproveitamento integral dos recursos humanos disponíveis e indispensáveis a um contexto desafiante como aquele que atravessamos.

Desta feita, a implementação do projeto Fazer Ondas tem como principais objetivos:

- Elaborar plano para a igualdade que abranja as áreas consideradas deficitárias durante o diagnóstico.
- Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município bem como na planificação, execução e avaliação de projetos.
- Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género.
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal de funcionários/as, a dignidade no trabalho e a sua participação na definição de medidas e ações que as fomentem.
- Dotar técnicos/as da entidade de competências adequadas à promoção da igualdade de género na relação com a comunidade e ao combate de estereótipos.
- Fomentar a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município.

No seguimento do último objetivo referido, surge a realização do presente Manual, que se pretende que seja um instrumento prático, claro e de fácil consulta a todas as pessoas que trabalham na autarquia, de forma a que a Igualdade de Género passe a ser parte integrante da comunicação e imagem do Município de Valongo.

O presente trabalho foi realizado com base no “Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens”, de Graça Abranches, mas também recorrendo a diferentes bibliografias relativas à temática Igualdade de Género. (ver Bibliografia, pág. 18).

# 2

## definição de conceitos

---

Apresentam-se de seguida alguns conceitos no sentido de uma maior clarificação dos mesmos, bem como sublinhar a sua importância para uma melhor compreensão da temática abordada.

### **INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO (GENDER MAINSTREAMING)**

Trata-se de uma estratégia que visa integrar o princípio da igualdade entre mulheres e homens, a todos os níveis das políticas económicas, sociais e culturais.

### **SEXO**

O conceito de sexo traduz o conjunto de características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

### **GÉNERO**

O conceito de género refere-se às representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do sexo que são geradas em sociedade.

### **IGUALDADE DE GÉNERO**

Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, designadamente a nível económico, político, social e familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo.

### **ESTEREÓTIPOS**

Imagens uniformizadas e difíceis de alterar, baseadas em preconceitos e transmitidas de geração em geração.

### **ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO**

Correspondem aos estereótipos sobre o que se entende que devem ser ou fazer homens e mulheres.

# 3

## a linguagem

---

*“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.”<sup>1</sup>*

A realidade de hoje é muito diferente daquela que vivenciávamos há 30 anos atrás. Mulheres e homens partilham cada vez mais as responsabilidades nas diferentes áreas das suas vidas, a diferenciação dos papéis esbate-se e a supremacia do sexo masculino, fica vazia de sentido numa sociedade em que o conceito de justiça e equidade entre cidadãos e cidadãs adquire uma nova força.

Apesar dos grandes progressos que se têm vindo a realizar no sentido de uma plena igualdade entre homens e mulheres, a verdade é que se constata ainda um profundo desequilíbrio em muitos domínios.

Também aqui a linguagem se reveste de especial importância, enquanto reflexo de modos e formas de pensar e comportamentos sociais, assumindo-se muitas vezes como um entrave, ainda que de forma inconsciente, ao desejável processo de instauração de uma equidade entre os géneros.

<sup>1</sup> In Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003), Pág. 253

No caso da língua portuguesa, tal como em muitas outras línguas, constata-se uma clara e notória tendência para o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar um conjunto composto por elementos de ambos os sexos, sendo, naturalmente, aceite pela maioria das pessoas de que a expressão no género masculino engloba também o feminino. Se nos referirmos a uma turma dizendo “os alunos”, é facilmente entendido, que poderemos estar a falar de rapazes e raparigas. Se por outro lado dizemos “as alunas” é imediatamente associado a um grupo composto apenas por elementos do sexo feminino.

No entanto, a gramática portuguesa prevê as duas formas “os alunos” e “as alunas”.

A expressão “o Homem”, foi utilizada durante muitos séculos, como sinónimo de Humanidade, quando na verdade corresponde apenas a uma parte, pois esta é composta por homens e mulheres. Entender e assumir a parte como um todo é retirar visibilidade e anular a existência da outra parte.

Não significa isto que a língua portuguesa seja sexista - uma vez que em termos morfológicos, a forma no feminino plural está prevista, bem como a expressão Humanidade, e estes são apenas dois exemplos de centenas de outros que poderiam ser referidos - o sexismo resulta da utilização que dela fazemos. Na verdade nós dispomos de recursos suficientes para evitar o sexismo linguístico sem que tal conduza a transgressão das normas gramaticais, requerendo para isso apenas algum conhecimento e alguma prática.

Numa linguagem neutra o que se pretende é a utilização de terminologias e formas gramaticais sem impacto diferencial entre mulheres e homens. Ou seja, a utilização de uma comunicação não discriminatória deve assentar no uso de uma linguagem e imagens não reprodutoras de estereótipos de género, entendendo-se estes como ideias pré concebidas sobre o que é ser mulher e homem, o que pensam ou como agem, com base em diferenças socialmente construídas.

A opção pelo género masculino não só provoca a ocultação e a invisibilidade do género feminino, como desrespeita a identidade das mulheres que se reconhecem tanto a ser tratadas como homens, como estes se reconheceriam se fossem tratados como mulheres.

No entanto, a larga maioria dos formulários indispensáveis à vida administrativa e de utilização generalizada continua a utilizar o masculino para designar tanto homem como mulher, tal como as designações no masculino ou no feminino de algumas profissões traduzem e refletem a segregação do mercado de trabalho.

Assim, pode concluir-se que o modo como incorporamos na linguagem as expressões “o Homem” e “a Mulher” é um exemplo claro de como esta acabou por se constituir como fator de reprodução da desigualdade de género.

## **Técnicas para a utilização de uma linguagem neutra**

De seguida apresentam-se algumas estratégias que poderão servir de orientação no desenvolvimento da prática de utilização da linguagem não discriminatória na comunicação.

São apresentadas algumas normas de substituição de formas linguísticas, que proporcionem uma comunicação mais inclusiva, através de uma estratégia de substituição de termos, que obedece a dois princípios fundamentais: visibilidade e simetria das representações dos dois sexos. Neste contexto, a solução adotada, passa pela utilização de dois tipos de recursos: a especificação do sexo e a neutralização ou abstração da referência sexual.

### **A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO**

Esta técnica consiste em apontar claramente ambos os sexos de igual forma, o que na prática resulta em dar visibilidade ao sexo que normalmente é invisível, na maioria dos casos o feminino, através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical. Tal situação implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres.

Este recurso pode concretizar-se de dois modos: utilização de formas duplas e o emprego de barras.

### **A UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS**

A utilização de formas duplas é, normalmente, considerado o recurso mais indicado e eficaz, quando se pretende dar visibilidade e simetria aos dois géneros.

Exemplos:

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
pai e mãe	pais
filhas e/ou filhos	filhos
avó e avô	avós

Nas situações em que se aplicam adjetivos a formas duplas, deve recorrer-se à regra de concordância com o substantivo mais próximo, que segundo Celso Cunha e Lindley Cintra (Cunha, e Cintra, 1984) é a mais comum. Se a expressão resultar ambígua, dever-se-á repetir o adjetivo para cada um dos substantivos. É igualmente conveniente que, quando se nomeiam ambos os sexos, alternar a sua ordem e evitar antepor sempre o masculino ao feminino.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras	trabalhadores estrangeiros
trabalhadoras e trabalhadores estrangeiros	

## O EMPREGO DE BARRAS

A utilização de barras é uma prática comum em algumas instituições e serviços e pode ser considerado um recurso apropriado para substituir a forma dupla.

No caso de substantivos com a mesma forma nos dois géneros, as barras podem ser usadas para demarcar as duas formas do artigo. Por exemplo:

*A/O Muncípe*  
*O/A Contribuinte*  
*O/A Requerente*  
*O/A Presidente*  
*A/O Auxiliar*  
*A/O Utente*

Serve ainda para juntar a uma das formas (masculina ou feminina) a designação nominal da outra forma. Por exemplo:

*A/O Cidadã/o*  
*O/A Coordenador/a*  
*O/A Diretor/a*  
*O/A Professor/a*  
*A/O Beneficiária/o*  
*A/O Médica/o*  
*A/O Aluna/o*

A utilização das barras em formulários pode ser bastante útil devido à economia de espaço que proporciona, mas por vezes pode dificultar a leitura de um texto.

Deve-se evitar utilizar parênteses para representação simétrica do género feminino, podendo desta forma conduzir a interpretações como reforço da “menoridade” ou “subsidiariedade” das mulheres.

No caso de um plural facultativo de determinantes ou nomes com barra, deve usar-se o morfema de plural entre parênteses. Por exemplo:

*A/O(s) Utente(s)*  
*O/A(s) Titular(es)*  
*O/A(s) Docente(s)*

## **NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL**

Este recurso possibilita neutralizar ou minimizar a referência ao sexo das pessoas mencionadas, através da utilização de formas inclusivas e neutras, designando só homens, só mulheres ou mulheres e homens, podendo concretizar-se através da substituição de formas que especificam o género, por outras de acordo com as orientações a seguir postas.

## **SUBSTITUIÇÃO POR GENÉRICOS VERDADEIROS**

Nesta situação, procede-se à substituição dos termos marcados através da eliminação da referência ao sexo, nos seguintes moldes:

- Paráfrases que usam nomes sobrecomuns.

- Nomes coletivos ou termos abstratos.
- Substantivos comuns aos dois gêneros, não precedidos de artigo.

Para evitar a utilização do masculino genérico, que por vezes está na origem de alguma confusão e ambiguidade, em determinadas situações, pode substituir-se por Paráfrases:

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
O povo português	Os portugueses
A classe política	Os políticos
O pessoal docente	Os professores
O pessoal administrativo	Os administrativos
O pessoal técnico ou a equipa técnica	Os técnicos
A pessoa que requer	O requerente
As pessoas interessadas	Os interessados

Uma outra forma de evitar o uso do masculino genérico é fazendo alusão ao cargo, à profissão ou ao título, através de nomes coletivos ou nomes que representam instituições/organizações, em vez da pessoa que os desempenha, exceto se for designada a pessoa, enquanto titular do cargo ou função.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
A Gerência	O Gerente
A Direção	O Diretor
A Presidência	O Presidente
A Coordenação	Os Coordenadores
A Assessoria	Os Assessores
A Tesouraria	Os Tesoureiros
A Chefia	Os Chefes

Torna-se particularmente relevante o uso deste recurso no caso de formas de tratamento em que se deverá, sempre que possível, substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
À Presidência do Conselho Diretivo	Exmo. Senhor Presidente
À Direção Geral	Exmo. Sr. Diretor Geral

Nas situações em que o substantivo é comum aos dois géneros, é necessário o uso do artigo para diferenciar o sexo a que se refere, como por exemplo *declarante*. Assim, eliminando-se o artigo, conseguimos englobar, naturalmente, homens e mulheres.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Requerente	O requerente
Requisitante	O requisitante
Utente	O utente

Quando sintaticamente não for possível eliminar o artigo, sugere-se o recurso às barras.

### **SUBSTITUIÇÃO DE NOMES POR PRONOMES INVARIÁVEIS**

Através deste recurso, as formas marcadas quanto ao género são substituídas por pronomes invariáveis.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Quem requer deve	O Requerente deve
Quem expõe	O exponente
Quem solicita	O solicitador

### **DETERMINANTES SEM MARCA DE GÉNERO**

Outra forma de evitar o uso excessivo do masculino consiste em utilizar junto dos substantivos, pronomes sem marca de género, como por exemplo *cada*.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Cada membro	Todos os membros

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Cada representante	Todos os representantes
Cada estudante	Todos os estudantes
Filiação	Filho de
Data de nascimento	Nascido
Local de nascimento	Nascido em
Agradece-se a sua colaboração ou Agradecemos a sua colaboração	Obrigado ou obrigado pela colaboração
Vive só	Vive sozinho
O corpo docente	Os professores
O corpo discente	Os alunos

## RECOMENDAÇÕES

Os exemplos dados são apenas ilustrativos de como podemos tornar a linguagem mais neutra e inclusiva, não devendo ser interpretados como soluções válidas em todos os contextos.

A arroba (@) surge muitas vezes na área da publicidade como elemento inclusivo dos dois sexos. No entanto a sua utilização não é aconselhável, uma vez que não é um símbolo linguístico. Sempre que seja necessário economizar espaço pode-se recorrer à barra (/) ainda que também o seu uso deva ser limitado, uma vez que, como tivemos oportunidade de ver dificulta a leitura.

Os substantivos masculinos, só devem ser aplicados quando nos referimos apenas ao sexo masculino. Para englobar os dois sexos deve-se empregar substantivos genéricos, coletivos ou então recorrer à utilização de formas duplas – homens e mulheres, rapazes e raparigas, pais e mães.

## Elaboração de comunicações

### OFÍCIOS, FAXES E MEMORANDOS

Sempre que tiver conhecimento do nome da pessoa a quem é dirigido o documento, deverá enviar em seu nome fazendo referência à sua função.

Ex: Exma. Professora Doutora (nome)  
Exmº Sr. Presidente (órgão ou entidade) Dr. (Nome)

Caso não saiba o nome do destinatário ou destinatária deverá substituir a referência à pessoa pela função, órgão ou entidade.

Ex: À presidência (órgão ou entidade)

No corpo do texto, deve evitar a utilização de barras, devendo fazer uso de formas genéricas universais e formas duplas.

Ex: O pessoal  
As funcionárias e funcionários

### **MODELO DE CORREIO ELETRÓNICO**

Com a generalização do uso da internet, o correio eletrónico assumiu-se como uma das principais formas de comunicação na nossa autarquia, sendo utilizado para as mais diversas ações, convites, pedidos, comunicados, entre outras. Relativamente à linguagem inclusiva de género é também necessário ter alguns aspetos em atenção:

### **SAUDAÇÃO**

A maneira menos formal para fazer a saudação é utilizar a expressão Caro ou Cara seguida do nome da pessoa, ou a mesma expressão no plural quando é dirigida a várias pessoas.

No correio eletrónico, ao contrário de outros meios de comunicação pode utilizar-se o símbolo @ para simplificar a escrita.

Ex: car@s colegas

No entanto, caso a pessoa a quem é dirigido o correio eletrónico obrigue a uma maior formalidade, o símbolo @ não deve utilizar-se.

Ex: Exmo. Senhor (nome do destinatário)  
Exma. Senhora (nome da destinatária)

### **CORPO DA MENSAGEM**

Também aqui deve ter-se em conta a questão da formalidade e portanto, a utilização do @ fica dependente de se tratar ou não, de um documento formal.

Se assim for, sugere-se o uso das formas genéricas universais ou formas duplas e de barras.

## Formulários

Apesar de muitos documentos já estarem disponíveis em formato digital, a utilização de formulários em suporte de papel ainda é uma realidade, pelo que, nesta situação devem ser utilizadas as barras de forma a economizar espaço. A mesma solução pode ser adotada para o formato digital, havendo também a possibilidade de serem disponibilizados dois documentos, um no feminino e outro no masculino.

## Cartazes, brochuras, flyers

Nos materiais de divulgação e informação, por norma, procura-se usar uma linguagem simples e objetiva, mas tal não invalida que se respeite também uma linguagem igualitária.

Para tal, podemos optar por:

- Utilizar formas genéricas universais
- Utilizar as barras ou o @ (devidamente ponderado)

Sempre que forem mencionados os títulos ou cargos de pessoas utilizar o masculino ou feminino, conforme o caso.

Ao mencionar os e as destinatárias, devemos fazer sempre referência ao feminino e masculino.

Ex: Corpo docente

Corpo discente

Funcionários e funcionárias

# 4

## a imagem

---

Uma outra forma de perpetuação das desigualdades de género surge-nos através das imagens que diariamente nos são exibidas pelos mais diversos meios de divulgação e publicidade. Apesar de tal situação passar muitas vezes despercebida pela grande maioria das pessoas, dada a normalidade com que é vista, não impede, no entanto, que as mensagens passem e que de forma, inconsciente ou não, sejam assimiladas e reproduzidas.

Divulgar imagens cujos papéis sociais são retratados como sendo exclusivos de um ou outro sexo, em que há submissão de um sexo ao outro, ou a exploração de determinadas características para inferiorizar ou menosprezar um qualquer dos sexos, é contribuir para a reprodução de comportamentos que devem ser abolidos.

As imagens sexistas reproduzem relações sociais que urgem ser transformadas, que correspondem a comportamentos e atitudes que sendo reflexo das sociedades, já não correspondem aos ideais de igualdade e equidade entre homens e mulheres que devem prevalecer numa sociedade justa e democrática.

É verdadeiramente importante assegurar que quer as imagens, quer a comunicação utilizadas pela autarquia não transmitam esses ideais sexistas, mas pelo contrário, contribuam para a construção de uma nova sociedade, mais equitativa e igualitária.

# 5

## conclusão

---

O uso sistemático do masculino (singular ou plural) para referenciar os dois sexos nem sempre consegue ser verdadeiramente representativo da realidade que pretendemos referenciar, para além do facto de dar origem a uma ambiguidade e confusão na mensagem, já que por norma oculta o sexo feminino.

Por essa razão procurou-se elencar neste Manual um conjunto de recursos de que a língua portuguesa dispõe para evitar a discriminação da mulher na linguagem administrativa da autarquia, procurando também familiarizar os colaboradores e colaboradoras com estratégias de escrita não sexista.

Apela-se ainda para o cuidado a ter relativamente ao uso de imagens e sinalização. Uma seleção cuidada, que não seja reprodutora de ideias e comportamentos estereotipados relativamente aos papéis do homem e da mulher, são um importante contributo para a promoção da igualdade de género nas sociedades.

Acreditamos que, o empenho e o esforço na adoção de princípios de equidade ao nível da linguagem e da imagem, quer nas relações internas quer com a população, é também uma forma de incentivar a tomada de consciência coletiva para a importância da erradicação do sexismo e da discriminação, para que a igualdade de género não seja apenas uma aspiração mas uma realidade concreta para todos os homens e mulheres, em todas as esferas da vida.

# 6

## bibliografia

---

Abranches, G. (2007), *Ler a linguagem: breves notas sobre desproporções e dissemelhanças, pseudo-genéricos e a igualdade entre os sexos*, in AAVV, *a dimensão de género nos produtos educativos multimédia*, Lisboa, DGIDC, pp.77/82

Abranches, G. (2009), *Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*, Lisboa, CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, cadernos Trilhos da Igualdade

Barreno, M. I. (1985), *O falso neutro: Um estudo sobre discriminação sexual no ensino*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento

Castro, M.; et al (2002), *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Málaga

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, Lisboa

Cunha, C. e Cintra, L. (1984). *Nova gramática do Português contemporâneo*. 9ª ed., Lisboa, Sá da Costa

Manual de Imagem Institucional Igualitária da UBI - Projeto UBIGual – Plano de Igualdade de Género da Universidade da Beira Interior, <https://www.ubi.pt> - *acedido em 17 de junho de 2013*

Pinto, T.; et al (2009), *Guião de Educação, Género e Cidadania: 3.º ciclo do ensino básico*, Lisboa, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género



