CES Conselho Económico e Social PORTUGAL

Manual de Linguagem Inclusiva

(aprovado em Plenário do CES de 20/05/2021)

FICHA TÉCNICA

Portugal. Conselho Económico e Social.
Manual de Linguagem Inclusiva
Lisboa: CES, 2021

EDITOR

Conselho Económico e Social
Rua João Bastos, 8, 1449-016 Lisboa
Tel.: 21 300 60 80
Fax: 21 300 60 99
E-mail: apoio.secretario.geral@ces.pt
www.ces.pt
Lisboa, 2021

ÍNDICE

Preâmbulo....4
1. Enquadramento....5
2. Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens....8
2.1. Neutralização ou abstração da referência sexual....8
2.2. A especificação de ambos os sexos....10
3. Linguagem Inclusiva: referência a situações específicas....15
4. Informação relevante (Anexos)....16
4.1. Instrumentos normativos (Anexo 1)....16
4.2. Glossários temáticos (Anexo 2)....22
Referências....23

Preâmbulo

Este Manual pretende ser um guia facilitador da comunicação institucional do CES, inspirando-se em orientações normativas nacionais e internacionais quanto ao uso de uma linguagem inclusiva e promotora da igual visibilidade e simetria de mulheres e homens. Apresenta alternativas ao uso do universal masculino e várias sugestões que visam a inclusão de todas as pessoas que, por qualquer circunstância específica, devam ser mencionadas em documentos institucionais.

A necessidade deste guia foi observada no contexto da Comissão Especializada Permanente de Política Económica e Social (CEPES), em 2020, motivando a sugestão de que o CES facultasse um documento de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva na redação de pareceres e outros textos de natureza institucional. Acresce que a recomendação de utilização de uma linguagem inclusiva tem estado presente, de forma sistemática, nos contributos elaborados por representantes das Organizações Representativas da Área da Igualdade de Oportunidades para Homens e Mulheres, Associações de Mulheres com Representatividade Genérica e Associações de Mulheres Representadas no Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

O presente Manual resulta de um processo aberto, participativo e consultivo. As sugestões apresentadas refletem os contributos de conselheiras e conselheiros do CES, além de recomendações emanadas do Parecer da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) – consultada expressamente para o efeito, enquanto organismo público que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género - e de peritas que, por intermédio desta Comissão, têm sido responsáveis por conteúdos formativos em linguagem inclusiva. A sugestão de termos relativos a circunstâncias específicas de mulheres e homens reflete também os contributos da Secretaria de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência.

O CES, enquanto órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económica e social, previsto no artigo 92º Constituição, tem especiais responsabilidades na adoção e sugestão de boas práticas que contribuam para o uso da linguagem inclusiva, enquanto reconhecimento quotidiano da igual dignidade e da igual visibilidade das mulheres e dos homens.

A adoção deste Manual conviverá com a diversidade de estilos discursivos e a liberdade de expressão individual, que coletivamente tanto valorizamos. Incorpora sugestões e exemplos aplicáveis ao CES, procurando fundamentalmente ter utilidade prática na elaboração de pareceres e outros documentos institucionais.

Os limites da minha linguagem significam os limites do meu mundo.

Ludwig Wittgenstein

1. Enquadramento

A palavra carrega uma dimensão ética profunda, porque é através dela que se pode falar para reificar o passado, repetindo-o, ou para o desenvolver numa dinâmica de possibilidades futuras, procurando dizer palavras novas (Henriques, 2016, p. 177). É a linguagem que nos permite configurar o mundo, organizar, interpretar e desafiar o sentido da realidade. O poder da linguagem é indissociável de uma determinada ordem valorativa. "Falar é também valorizar", na linha do pensamento filosófico de Gusdorf[1]. A palavra pode ser utilizada para o bem ou para o mal, para dignificar ou menosprezar, para libertar ou para oprimir (ibidem, pp. 177-178).

Se no início do século XX, Meillet e Saussure conceptualizaram a língua enquanto *facto social* – em consonância com o pensamento sociológico de Durkheim –, o desenvolvimento da sociolinguística tem exposto a complexa inter-relação entre língua e sociedade, assim como a "incrustação" na língua da estrutura social e do sistema de valores de cada contexto socio-histórico (Cunha e Cintra, 1984, pp. 2-3). "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" (ibidem, p. 1).

A gramática portuguesa – como sublinham os mesmos autores – oferece-nos um "rico repertório de possibilidades" (ibidem). É, pois, a partir das alternativas que a língua portuguesa nos oferece que são aqui apresentadas sugestões de uma comunicação institucional sensível à igual simetria e visibilidade de mulheres e homens e à inclusão de todas as pessoas, independentemente das suas circunstâncias específicas. Como já há muito identificado, verifica-se "a necessidade de adequar as práticas linguísticas à situação histórica e cultural portuguesa de hoje e às normas que regem atualmente a promoção da igualdade entre homens e mulheres, e aperfeiçoar o nosso modo de usar a língua, com a gramática que temos, mas usando-a também como uma estratégia para a igualdade" (CITE, 2003, p. 252).

O presente Manual inspira-se fundamentalmente no *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*, produzido por Graça Abranches a pedido da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Abranches, 2009). Esta opção

[1] George Gusdorf [1990 (1952)], *La Parole*, Paris, Puf (citado em Henriques, 2016, pp. 175-178).

decorre do facto de se tratar de um documento de referência, validado e disseminado pelo organismo público que tem como objetivo garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género. Este Guia, por sua vez, apoiou-se no trabalho prévio que congregou várias peritas na elaboração de um *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens* (CITE, 2003, capítulo sobre Linguagem). Reproduzimos parte da fundamentação quanto à relevância de uma linguagem que inclua tanto mulheres como homens:

> *Contraposta à capacidade de referência meramente específica do feminino, a dupla função – genérica e específica – dos termos que se referem aos homens, constitui um importante mecanismo de reforço de um modelo em que o homem se torna a medida do humano, a norma ou o ponto de referência (o cidadão, o requerente, os funcionários, o diretor, os trabalhadores...).* ***Subsumidas na referência linguística aos homens, as mulheres tornam-se praticamente invisíveis na linguagem*** *e, quando visíveis, continuam marcadas por uma assimetria que as encerra numa especificidade, uma "diferença" natural (o sexo), numa "humanidade" de um outro tipo. Quando considerado a um nível sociocognitivo este sistema de género é assim o modelo, inscrito na língua, de uma categorização, que, com base em critérios biológicos, exclui as fêmeas humanas da humanidade, isto é, do humano geral. ...*
>
> *A questão central é a substituição do masculino genérico ou, na designação de Maria Isabel Barreno, o 'falso neutro' - por formas 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, pp. 12-13, realçado nosso).

Direito nacional e internacional aplicável

Em Portugal, tendo designadamente em conta que, nos termos da Constituição, a promoção da igualdade entre homens e mulheres integra as tarefas fundamentais do Estado[2] e o direito fundamental à identidade pessoal é protegido contra quaisquer formas de discriminação[3], há mais de 15 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 nº 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 nº 4/2018, 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

[2] Artigo 9.º, alínea h).
[3] Artigo 26º nº 1.

aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, incluem normas[4] que preconizam a utilização de linguagem não discriminatória.

Também os vários planos nacionais para igualdade têm procurado promover uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens em toda a Administração Pública, sendo este um objetivo igualmente consagrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.

A nível internacional, o Estado está vinculado, por uma Convenção da ONU[5] e outra do Conselho da Europa[6] 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 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 a seguir se indicam, e que não só referem explicitamente a linguagem como uma dimensão fundamental da igualdade substantiva entre mulheres e homens, como 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 uma linguagem que esteja de acordo com o princípio de igualdade entre mulheres e homens, tanto na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social.

Em 1999, a UNESCO editou um Guia sobre Linguagem Neutra em Função do Sexo, sublinhando que: *A linguagem não reflete apenas o modo como pensamos: também forma o nosso pensamento. Se palavras e expressões que pressupõem que as mulheres são inferiores aos homens são reiteradamente usadas, o assumir desta inferioridade tende a tornar-se parte da nossa mentalidade.*

Em 2007, também 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 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 reflita de igual maneira e trate com o mesmo valor e a mesma dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis dos homens e das mulheres na sociedade constitui um aspeto essencial da igualdade entre mulheres e homens, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo.*

[4] Respetivamente, artigo 4º, e artigo 17.º do Anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 87.º
[5] Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres.
[6] Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

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, ou seja, preconceitos profundamente enraizados sobre papéis sociais de homens e de mulheres, que limitam a liberdade individual, designadamente em matéria de escolhas profissionais e de progressão nas carreiras, e que impedem a concretização da igualdade de facto entre mulheres e homens*.

O ponto *4.1. Instrumentos Normativos (Anexo I)* sistematiza a informação relativa às orientações normativas nacionais e internacionais.

2. Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens

Esta secção do Manual apresenta sugestões que permitem evitar o uso do masculino universal, estruturando-se em torno de duas alternativas:

- O uso da linguagem neutra: procura utilizar um nome comum que não aluda ao sexo. Por exemplo, a pessoa que se candidata ou a pessoa candidata.

- A especificação explícita do sexo: procura fazer referência a ambos os sexos. Por exemplo, a candidata e o candidato.

2.1. Neutralização ou abstração da referência sexual

O recurso à neutralização utiliza uma só forma para descrever homens e mulheres, usando genéricos (nomes sobrecomuns, coletivos, substantivos comuns e termos abstratos), pronomes invariáveis e outros procedimentos (recurso à voz passiva, por exemplo) (Abranches, 2009, p. 22).

Quadro 1. Neutralização através do nome coletivo, sobrecomum ou comum de dois

Em vez de	**Sugere-se**
Os imigrantes	As pessoas imigrantes; comunidades imigrantes
Os jovens	Juventude; a população jovem; as pessoas jovens
Os idosos	A população idosa; as pessoas idosas
Médicos, Enfermeiros, etc.	Profissionais de saúde; pessoal de enfermagem; profissionais de enfermagem; pessoal médico
Professores	O corpo docente; docentes
Eleitores	O eleitorado
Alunos	Discentes
Direitos do Homem	Direitos Humanos[7]

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

No caso das sugestões alternativas à referência "os jovens", apresentam-se alguns exemplos contextualizados:

- ✓ *Políticas públicas de juventude.*
- ✓ *A população jovem é particularmente vulnerável à precariedade laboral.*
- ✓ *Fortalecer a confiança das pessoas jovens na democracia.*

[7] Em conformidade com a Lei n.º 45/2019, de 27 de junho - Revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada. E em conformidade com a Resolução de Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 17 de janeiro (Ver ponto *4.1. Instrumentos Normativos*).

Também a partir do Quadro 1, exemplifica-se com um substantivo comum sem referência a artigo que defina o masculino e o feminino:

- ✓ *A proposta foi apresentada por docentes do ensino secundário.*

O quadro seguinte apresenta alternativas que permitem a abstração da referência sexual. A língua portuguesa oferece várias outras opções que possibilitam a inclusão de todas as pessoas na comunicação. Não é assim difícil encontrar, a partir do vasto e rico repertório ao nosso dispor (Cunha e Cintra, 1984), formas de redação onde "todas e todos os cidadãos possam caber – em igualdade" (Abranches, 2009, p. 24).

Quadro 2. Outras alternativas (alguns exemplos)

Em vez de	**Sugere-se**
O candidato deve enviar o formulário de candidatura até dia *x*	O formulário de candidatura deve ser enviado até dia *x*
O requerente pode consultar as instruções na plataforma *x*	As instruções sobre o requerimento podem ser consultadas na plataforma *x*
Os subscritores da petição	Petição subscrita por
Nascido em	Local de nascimento
Filho de	Filiação

2.2. A especificação de ambos os sexos

Nem sempre o recurso a linguagem neutra é a opção mais adequada. Quando se pretende evidenciar as assimetrias nas condições laborais e de vida de mulheres e homens, torna-se particularmente útil a referência explícita a ambos os sexos, seja através de formas duplas (idealmente) ou do uso de barras (a usar moderadamente).

Através dos seguintes exemplos verifica-se como o uso do universal masculino pode limitar (ou mesmo impedir) a apreciação objetiva e rigorosa de vários temas.

Exemplo A

A taxa de risco de pobreza diminuiu entre os reformados, entre 2015 e 2019.

A informação veiculada no universal masculino oculta - e neste caso, distorce - o diagnóstico relativo à evolução da taxa de risco de pobreza (após as transferências sociais). A taxa de risco da pobreza declinou de 15,6% para 14%, entre 2015 e 2019, no caso dos reformados, mas aumentou de 16,3% para 17,2% no que se refere às reformadas.

Logo, a informação relevante é aquela que dá igual visibilidade à situação de ambos os sexos:

A taxa de risco de pobreza diminuiu entre os reformados e aumentou entre as reformadas, entre 2015 e 2019.

Exemplo B

Cerca de 201 mil pais solicitaram, durante o primeiro confinamento, a medida de apoio excecional à família

Apenas a referência a mães e a pais permite evidenciar que foram essencialmente as trabalhadoras (82%) a assumir a responsabilidade pelo cuidado das crianças menores de 12 anos, durante o primeiro confinamento, o que implicou uma redução de 33% nas remunerações auferidas. A medida veio a ser revista em 2021, no contexto do segundo confinamento, por se ter considerado que refletia e reproduzia as desigualdades entre mulheres e homens na vida familiar e na esfera familiar.

Logo, a informação relevante é aquela que dá igual visibilidade à situação de ambos os sexos:

Cerca de 163 mil mães e 38 mil pais solicitaram, durante o primeiro confinamento, a medida de apoio excecional à família.

Não é por acaso, aliás, que as recomendações relativas ao uso de uma linguagem que confira igual visibilidade às mulheres e aos homens são contemporâneas de medidas de política pública que visam garantir a disponibilização de dados estatísticos desagregados por sexo. Trata-se, em ambos os casos, de contrariar diagnósticos de *ausência* relativamente à situação das mulheres (Criado Perez, 2020), de "desocultar" as suas múltiplas vulnerabilidades, de equacionar as respostas necessárias e de informar adequadamente as políticas públicas.

A título ilustrativo, pode verificar-se a utilidade da referência a ambos os sexos num dos Pareceres do CES:

Exemplo CES

O CES salienta igualmente que todo o investimento público deve ser objeto de avaliação ex-ante do impacto sobre as mulheres e sobre os homens, assente num orçamento sensível ao género...

Parecer GOP 2020.

As formas duplas são ainda mais adequadas do que a neutralização pelo significado social que algumas palavras comportam. É, por exemplo, o caso da referência a *Mãe e Pai,* porquanto a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes constitucionalmente protegidos (Constituição, Artigo 68.º).

Quadro 3. Utilização de formas duplas

Em vez de	**Sugere-se**
Os alunos	As alunas e os alunos
Os estudantes	As e os estudantes
Os pais	O pai e a mãe
Os reformados	Os reformados e as reformadas

No que se refere à referência a *trabalhadores e a trabalhadoras*, apesar de a Constituição e o Código do Trabalho utilizarem o masculino genérico, há que ter em conta, por um lado, que são diplomas anteriores aos já invocados preceitos recentes sobre linguagem não discriminatória, e, por outro, que tal facto não poderá impedir uma leitura atualista do conceito de "trabalhador" – apesar da respetiva carga cultural - explicitando a realidade atual, e no nosso país em particular[8],

[8] Segundo dados do INE, Estimativas de Emprego e Desemprego relativas fevereiro de 2021, a taxa de emprego dos homens era de 63,9% e a das mulheres 57,4%.

que implica o reconhecimento com autonomia e visibilidade da existência de “trabalhadores” e de “trabalhadoras”.

Com o mesmo objetivo, em vez de “empregador”, poderá ser usado o termo “entidade empregadora” (opção por neutralização – V. Ponto 2.1).

Há situações em que se justifica a referência exclusiva a um dos sexos. Veja-se este exemplo extraído de um Parecer do CES:

Exemplo CES

Ainda no quadro das transferências de competências, e tendo em consideração o caráter endémico da violência contra as mulheres e da violência doméstica, dever-se-ia ter disponível informação sobre o número de autarquias que apoiam a prevenção e o combate a este tipo de violência e o investimento que é feito nesta área.

Parecer OE 2021

Neste caso, a opção de redação justifica-se pelo propósito do Parecer, tratando-se de evidenciar a violência exercida contra as mulheres.

Quanto à utilização de formas duplas que referenciam explicitamente ambos os sexos, sugere-se ainda que a ordem seja alterada ao longo do documento de trabalho.

Exemplo:

- ✓ *os trabalhadores e as trabalhadoras.*
- ✓ *as trabalhadoras e os trabalhadores.*

Sempre que se verificar a aplicação de adjetivo(s) no recurso a formas duplas, sugere-se a respetiva concordância com o substantivo mais próximo (Cunha e Cintra, 1984, p. 274; Abranches, 2009, p. 19).

Exemplo:

- ✓ As e os pensionistas abrangidos.
- ✓ Os e as pensionistas abrangidas.

A utilização de barras pode ser uma opção quando os substantivos têm a mesma forma no feminino e no masculino (substantivos comuns de dois). Por exemplo:

- ✓ A/O utente.
- ✓ O/A estudante.
- ✓ A/O jovem.
- ✓ O/A requerente.

- ✓ AS/OS intérpretes.
- ✓ OS/AS pensionistas.

A ordem dos determinantes, como já referido, pode ser alternada ao longo de um mesmo texto. Importa ter presente que o uso da barra deve ser limitado, não só pelo respeito pela estética da linguagem, mas também na medida em que o uso recorrente pode dificultar a leitura e a compreensão dos documentos. A sua aplicação tem-se revelado particularmente útil na elaboração de formulários.

O uso de parênteses deve ser evitado na referência a ambos os sexos, pois, tal como referido por Cunha e Cintra (1984, p. 660), a sua utilização serve para intercalar uma indicação acessória num texto. Neste sentido, pode sugerir a secundarização do determinante entre parênteses (Abranches, 2009, p. 21). O mesmo raciocínio não se aplica às palavras no plural, como por exemplo:

A/O(s) utente(s)

O/A(s) titular(es)

3. Linguagem Inclusiva: referência a situações específicas

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, sublinha a dimensão multidimensional da desvantagem. Os estereótipos que estão na base da discriminação em razão do sexo cruzam-se com outros estereótipos que sustentam outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Esta interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogéneas, exigindo a capacidade de construir respostas que atendam a necessidades determinadas por situações específicas.

A sugestão de termos relativos a circunstâncias específicas de mulheres e homens, que aqui apresentamos, decorre da consulta a organizações governamentais e da sociedade civil com atividade em áreas promotoras da inclusão, assim como a documentos políticos de referência. Em linha com as boas práticas linguísticas de inclusão, importa dissociar a pessoa/ser humano da situação específica que se pretende descrever. A título ilustrativo, não é a pessoa que é deficiente, pelo que não é a pessoa que se qualifica, mas sim a situação de deficiência que pode limitar ou "impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade".[9] Alguns exemplos:

Quadro 4. Exemplos de Linguagem Inclusiva aplicada a situações específicas

Em vez de	**Sugere-se**
Deficiente Portador de deficiência	Pessoa com deficiência[10]
Deficiente motor	Pessoa com deficiência motora[11] Pessoa com mobilidade reduzida

[9] Instituto Nacional para a Reabilitação (2020), Manual Saúde e Atividades Diárias - Medidas Gerais de prevenção e Controlo da Covid 19 para Pessoas com Deficiência (Capítulo 7, Glossário).
[10] *Idem*.
[11] *Idem*.

Velhos	Pessoas idosas; seniores
Raça cigana	Comunidades ciganas / pessoas ciganas[12]
Sem-abrigo	Pessoa em situação de sem abrigo[13]
Fazer referência a pessoas de um continente (quando o objetivo não é esse)	Fazer referência às pessoas do(s) país(es) específico(s) que se pretenda mencionar

4. Informação relevante (Anexos)

4.1. Instrumentos normativos (Anexo 1)

Enquadramento nacional:

Constituição:

Artigo 9º - Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

(...)

h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 26.º - Outros direitos pessoais

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

[12] Em conformidade com a revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, de 29 de novembro.
[13] Em conformidade a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023 (ENIPSSA 2017-2023) aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº107/2017, de 25 de julho.

Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, sobre o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 4.º Linguagem não discriminatória

A avaliação de impacto de género deve igualmente analisar a utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente por via do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional

Artigo 17.º Linguagem não discriminatória

Na elaboração de atos normativos deve, sempre que possível, neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis, desde que tal não prejudique a clareza do texto.

O anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 87.º, estabelece as regras de legística que devem orientar a atividade de elaboração de atos normativos pelo Governo.

Lei n.º 45/2019, de 27 de junho, que procede à revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada

Artigo 2.º - Alteração das versões em língua portuguesa de convenções internacionais

Nas versões em língua portuguesa de todas as convenções internacionais a que a República Portuguesa se encontra vinculada, publicadas no Diário da República, onde se lê «direitos do homem» deve ler-se «direitos humanos».

Resolução de Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 17 de janeiro, que determina a adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela

(…) o Conselho de Ministros resolve:

1 - Determinar que o Governo e todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência e tutela adotem de imediato a expressão universalista «Direitos Humanos» em todos os seus atos, decisões, normas, orientações, documentos, edições, publicações, bens culturais ou quaisquer textos e comunicações, sejam internos ou externos, independentemente do suporte, bem como todos aqueles que venham a ser objeto de revisão, reedição, reimpressão ou qualquer outra forma de modificação.

2 - Determinar que são abrangidos pelo número anterior todos os documentos oficiais emanados da Administração para os efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, bem como todos os documentos autênticos, para os efeitos do artigo 370.º do Código Civil.

3 - Estabelecer que o Governo deve adotar a expressão universalista «Direitos Humanos» na aprovação de diplomas normativos da sua competência.

4 - Determinar que cada área governativa deve desenvolver iniciativas de divulgação da presente resolução, com vista à substituição imediata da expressão «Direitos do Homem» pela expressão «Direitos Humanos».

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND – 2018-2030)

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Objetivo 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH), em toda a Administração Pública.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, que adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

(…)

6 — Estabelecer que em cada departamento governamental devem ser desenvolvidos materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão de género, bem como a imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres.

7 — Desenvolver práticas não discriminatórias da linguagem, tais como:

a) A referência explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para as mulheres;

b) A neutralização ou abstracção da referência sexual, recorrendo a uma mesma forma neutra para designar ambos os sexos.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, 18 de maio

Regimento do Conselho de Ministros

CAPÍTULO III

Legística formal

Artigo 15.º - Linguagem não discriminatória

Na elaboração de actos normativos deve neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017

A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deve garantir-se que, desde logo, a Administração Pública adote uma linguagem escrita e visual que dê igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens nos documentos produzidos, editados e distribuídos.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010)

1.2 - Poderes Públicos, Administração Central e Local

A integração sustentada da perspectiva de género em cada domínio de política prevê a existência de um conjunto de medidas de âmbito nacional e local, não só, na legislação, como também, nas grandes orientações de política nacional e na avaliação do seu impacto sobre cidadãs e cidadãos, compreendendo, para a sua prossecução, o envolvimento integrado de todos os Poderes Públicos.

(…)

Objectivo: Criar condições para uma integração sustentada da dimensão da igualdade de género em todos os domínios e fases da decisão política

(…)

L - Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites dos Ministérios e respectivos Serviços.

Enquadramento internacional:

Nações Unidas – Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada para ratificação pela Lei nº 23/80, de 26 de julho.

Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

a) modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio-cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

Conselho da Europa – Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro.

Artigo 12.º - Obrigações gerais

1. As Partes deverão 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 de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens.

Conselho de Europa - Recomendação de 2019 "Prevenir e combater o sexismo", na qual se identifica a linguagem e a comunicação como uma das 9 áreas estratégicas face às quais os Estados são convidados a desenvolver ações políticas de combate e prevenção do sexismo e, portanto, de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Conselho da Europa - Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (REC, 2007, 17)

(...)

6. Eliminação do sexismo da linguagem e promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género

16. 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 reflita de igual maneira e trate com o mesmo valor e a mesma dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis dos homens e das mulheres na sociedade constitui um aspeto essencial da igualdade entre mulheres e homens, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo.

17. As ações dos Estados Membros devem apontar para a promoção do uso de uma linguagem não sexista em todos os sectores, particularmente no sector público, bem como a todos os níveis e em todas as formas de ensino e nos media.

18. Nesta perspetiva, entre os elementos que indicam vontade política e compromisso relativamente à igualdade de género incluem-se os seguintes:

i. a adoção/existência e aplicação de normas impondo ao sector público a obrigação de utilização de uma linguagem não sexista em documentos oficiais, particularmente textos jurídicos, documentos políticos, programas, formulários e questionários;

ii. a existência de um mandato claro das instituições que se ocupam das questões da igualdade de género e outras instituições relevantes no sentido de fazerem o acompanhamento da aplicação do princípio da utilização de uma linguagem não sexista;

(...)

Conselho da Europa - Recomendação (REC, 90, 4) que incentiva o uso de uma linguagem de acordo com o princípio de igualdade entre mulheres e homens, tanto na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social.

Organização das Nações Unidas, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006, documento que Portugal assinou e ratificou em julho de 2009, que reafirma os princípios universais, de dignidade, integralidade, igualdade e não discriminação, em que se baseia; define as obrigações gerais dos Governos relativas à integração das várias dimensões da deficiência nas suas políticas, bem como as obrigações específicas relativas à sensibilização da sociedade para a deficiência, o combate aos estereótipos e a valorização das pessoas com deficiência.

UNESCO, Resolução sobre o estatuto das mulheres, 1987 e **Plano de Médio Prazo 1990-1995, Tema Transversal: Mulheres, 1989**

Adotar uma política destinada a evitar, na medida do possível, o emprego de termos relativos explicita ou implicitamente a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas de ação positiva em favor das mulheres, e de continuar a elaborar diretrizes sobre o emprego de um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e a promover o uso dessas diretrizes nos Estados membros.

4.2. Glossários temáticos (Anexo 2)

Sugere-se a consulta do *Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho* da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) porque, além de ser uma edição recente, integra termos e definições que podem ser particularmente úteis ao debate e aos documentos de trabalho produzidos no âmbito do CES.

Os *links* infra remetem para outros recursos que estão sujeitos a atualização regular, integrando termos relativos à igualdade entre mulheres e homens e à não discriminação. Não se trata de uma lista exaustiva de todos os glossários disponíveis, mas poderá ser útil.

https://eige.europa.eu/thesaurus

https://www.coe.int/en/web/enter/glossary

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_113743/lang--en/index.htm

https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/glossary/

https://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm IDEM

https://plataformamulheres.org.pt/glossario/

https://eige.europa.eu/sites/default/files/unesco_guidelines_gender-neutral_language_0.pdf

https://www.inr.pt/documents/11309/323112/Guia+Sa%C3%BAde+e+Atividades+di%C3%A1rias/67388027-40d5-458d-9824-29302a493811, Capítulo 7

REFERÊNCIAS

Referências Normativas

Conselho da Europa (2019), *Recomendação para Prevenir e Combater o Sexismo* (REC, 2019, 1).

Conselho da Europa (2011), Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

Conselho da Europa (2007), *Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género* (REC, 2007, 17).

Conselho da Europa (1990), *Recomendação Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem* (REC, 1990, 4).

Organização das Nações Unidas (2006), Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Organização das Nações Unidas (1979), Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres (ratificada pela Lei nº 23/80, de 26 de julho).

Portugal (2019), Adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 17 de janeiro.

Portugal (2018), Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, de 29 de novembro.

Portugal (2018) Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.

Portugal (2018), Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos (Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro).

Portugal (2017), Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023 (ENIPSSA 2017-2023), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº107/2017, de 25 de julho.

Portugal (2013), V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro.

Portugal (2008), Medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro.

Portugal (2007), III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e género (2007-2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho.

Portugal (2006), Segunda alteração à Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, de 15 de Abril, que aprovou o Regimento do Conselho de Ministros do XVII Governo Constitucional, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 64/2006, de 18 de maio.

UNESCO (1999), Pour l'égalité des sexes dans le langage, - Guidelines on Gender- Neutral Language

UNESCO (1989), Plano de Médio Prazo 1990-1995, Tema Transversal: Mulheres

UNESCO (1987), Resolução sobre o Estatuto das Mulheres

Referências Bibliográficas

Abranches, Graça (2009), *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

Alexandra, Dora; ACAPO, As palavras importam? Sim, e muito.

Barreno, Maria Isabel Barreno (1985), *O Falso Neutro*, Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

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

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), *Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho*.

Criado Perez, Caroline (2020), *Mulheres Invisíveis – Como os dados configuram o mundo feito por homens,* Lisboa: Relógio de Água.

Cunha, Celso e Cintra, Lindley (1984), *Nova Gramática do Português Contemporâneo,* Lisboa: Edições João Sá da Costa, Lda.

Henriques, Fernanda (2016), *Filosofia e Género,* Edições Colibri.

Instituto Nacional para a Reabilitação (2020), Manual Saúde e Atividades Diárias- Medidas Gerais de prevenção e Controlo da Covid 19 para Pessoas com Deficiência.

Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

Rêgo, Maria do Céu da Cunha; e Alvarez, Teresa (2017), Enquadramento Nacional das Políticas Públicas para a Igualdade: igualdade de género e produção legislativa, Material de formação online CIG.

Rêgo, Maria do Céu da Cunha (2004), "Direito da Igualdade de Género", *ex aequo,* n. 10, pp: 83-101.

Serrão, Carla; Martins, Teresa; e Rocha, Rosa Maria (2020), Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva