

# Linguagem inclusiva e não sexista



**Esse guia de recomendações apresenta algumas orientações para o uso e a promoção de uma linguagem inclusiva e não sexista.**

**Foi desenvolvido para motivar e auxiliar as pessoas que trabalham na GIZ no Brasil a buscar uma comunicação mais inclusiva, em nosso ambiente interno, nas atividades de nossos projetos e nos diálogos com grupos alvo e instituições parceiras.**

Observe que o uso da linguagem já acontece neste material: evitamos marcações de gênero e tentamos promover a representatividade.

Por ser um material desenvolvido para uso interno, pedimos a gentileza de não compartilhar com pessoas externas.

*Para o caso de consultorias, que possuem produtos textuais e audiovisuais que serão elaborados com linguagem inclusiva e não sexista, pode-se abrir uma exceção, com resguardo jurídico e contratual quanto ao sigilo e aos direitos autorais. Contudo, deve ser ressaltado que se trata de documento interno da GIZ e que não é permitido o compartilhamento.*

<b>Introdução .....</b>	<b>4</b>
<b>O que é linguagem inclusiva e não sexista .....</b>	<b>6</b>
<i>Abandonando X, @, * .....</i>	<i>6</i>
<i>Como falar de forma não sexista e neutra sem o uso de X, @ ou *? .....</i>	<i>7</i>
<b>Linguagem não sexista no idioma inglês .....</b>	<b>13</b>
<b>Linguagem não sexista no idioma alemão .....</b>	<b>16</b>
<b>Características étnico-raciais .....</b>	<b>19</b>
<b>Pessoas com deficiência .....</b>	<b>22</b>
<b>Material audiovisual com linguagem inclusiva e não sexista .....</b>	<b>23</b>
<i>O que fazer e o que não fazer em documentos audiovisuais .....</i>	<i>24</i>
<i>Linguagem audiovisual inclusiva para PcD .....</i>	<i>27</i>
<b>Dicas .....</b>	<b>30</b>
<b>Entre em contato e construa conosco .....</b>	<b>31</b>
<b>Quer aprender mais sobre o assunto? .....</b>	<b>32</b>

# Introdução

***Ao expressar o pensamento, a linguagem (verbal, escrita e visual) é tanto um reflexo quanto um modelo dos símbolos de uma determinada sociedade, que numa ação constante dá sentido, interpreta e constrói sua própria realidade. Assim, a trama de significados que constituem a linguagem é mantida em constante movimento, em sintonia com a dinâmica social na qual ela se insere (RAADH MERCOSUR, 2018).***

O uso da linguagem sexista ou androcêntrica<sup>1</sup> apresenta uma aparente neutralidade que, na verdade, esconde e reforça relações de subordinação. Sem que possamos perceber, essa linguagem reafirma a construção de uma sociedade não paritária e não equitativa e condena à invisibilidade uma série de pessoas: mulheres, afrodescendentes, idosas, pessoas com deficiência, grupos étnicos, entre outros. Isso se dá pela ausência ou representatividade imprecisa desses grupos no discurso.

Especificamente em relação ao gênero, a língua tem sido um dos meios de controle e dominação que tem subjugado e encoberto as mulheres, a **população T** e a **não-binária** em seus discursos e sua história. O uso da marcação do gênero masculino em nossa linguagem produz ambiguidades e confusões que podem levar a uma posição de desvalorização do feminino e de outras identidades de gênero. Além disso, produz efeitos na distribuição histórica dos papéis e nas relações entre homens e mulheres na sociedade.

Em relação aos direitos humanos e às questões de gênero, aspectos linguísticos não são de menor importância, pois implicam na desvalorização social das necessidades e da representação simbólica de pessoas que não se encaixam no referencial hegemônico: homem branco, hétero, em idade produtiva e sem deficiência.

Mas a linguagem não é imutável!

Por ser uma forma de expressão e manifestação cultural, nossa língua está em constante movimento e se adapta a novas realidades e necessidades da comunidade que a utiliza, expressando o que a sociedade valoriza.

*População T é um termo para todas as identidades de pessoas cujo gênero é diferente daquele designado no nascimento. Ele engloba pessoas transexuais, transgêneras, travestis, não binárias e qualquer interseção entre esses termos, indica a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA)*

*Pessoas não binárias são aquelas que não se entendem nem como homens, nem como mulheres.*

<sup>1</sup> Androcentrismo é a crença de que o homem é o centro do universo, modelo e medida para todas as coisas, mesmo na linguagem, tornando invisível qualquer pessoa que não segue esse padrão.

## Este guia pretende

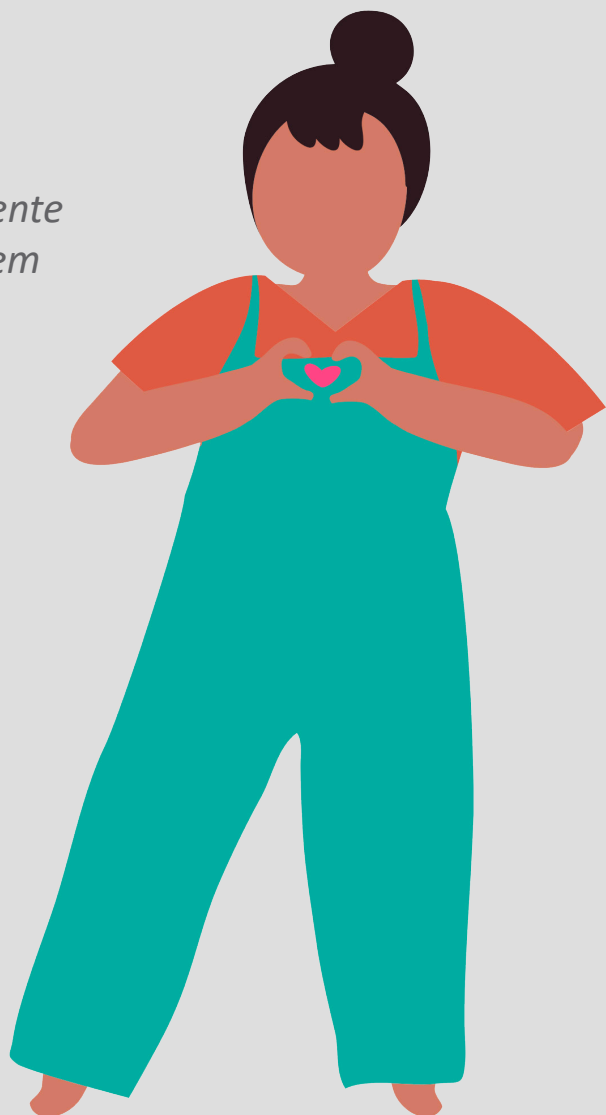
- Propor o uso de uma linguagem verbal, escrita e visual inclusiva e representativa, tanto da perspectiva dos direitos humanos quanto de gênero;
- Promover a transversalização de direitos humanos e de gênero na implementação e na atuação dos projetos, estabelecendo um processo permanente e estratégico de organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação, além de agregar todas as pessoas envolvidas nas atividades;
- Demonstrar que a transversalização pode acontecer em diversas esferas, como, por exemplo, no uso adequado da linguagem, que pode ser instrumentalizada internamente, nas atividades dos projetos e nos diálogos com grupos alvo e instituições parceiras.

*Acreditamos que a transversalização é um processo que deve acontecer tanto internamente quanto externamente e pode estar presente em todas as atividades vinculadas ao projeto.*

*Esperamos que este manual contribua para uma comunicação mais inclusiva e atenta à nossa realidade.*

*Acreditamos na força da linguagem para combater estereótipos e, assim, minimizar preconceitos.*

**Ao longo deste guia, iremos utilizar a sigla LINS para Linguagem Inclusiva e Não Sexista.**



# O que é linguagem inclusiva e não sexista?

A linguagem inclusiva e não sexista pretende reverter, por meio de palavras ou estruturas, uma situação de discriminação e ocultação das mulheres, população T, pessoas não binárias e LGBTQIA+. Pretende evitar também a ambiguidade de mensagens que utilizam o masculino como a forma de comunicação neutra e genérica.

Neste manual, o símbolo + foi acrescentado à sigla LGBTQIA para abranger outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero

Ao optar por formas neutras, abrangentes e representativas de tratamento, estamos respeitando a identidade e expressão de gênero de todas as pessoas.

*Neste guia apresentaremos possibilidades e opções que correspondem à linguagem culta e oficial e podem ser usadas tanto na comunicação interna quanto na comunicação externa da GIZ. Formas informais de LINS serão apresentadas em boxes, como uma opção que pode ser adotada internamente e em contextos informais.*

## Abandonando X, @, \*

Na busca de uma linguagem neutra, muitas pessoas usam X, @ ou \* no lugar das marcações de gênero (por exemplo: prezad@s, queridxs, menin\*s, entre outros). Entretanto, existem alguns obstáculos ao potencial de uso desses símbolos:

**Não são pronunciáveis:** Esses símbolos não podem ser utilizados na linguagem verbal, logo, não têm a capacidade de alterar a forma como falamos. Isso é problemático, por exemplo, para pessoas trans e não binárias, para quem a referência oral é necessária no dia a dia.

**Não tornam as coisas mais fáceis de entender:** Quanto mais simples e direta é a nossa linguagem, melhor nos fazemos entender. Se a intenção é escrever textos fáceis e didáticos, deve-se evitar a utilização desses símbolos. Eles podem tornar a leitura desconfortável e cansativa.

**Não são acessíveis para leitores de tela:** Programas de leitura de tela não pronunciam corretamente textos com símbolos. Dessa forma, pessoas com deficiência visual não conseguirão compreender a mensagem.

**Dificultam ou impedem a leitura por pessoas disléxicas.**

**São símbolos que não transformam a linguagem verbal:** Se são restritos à escrita, então não influenciam a forma como nos referimos às pessoas em nosso dia a dia e, assim, continuaremos a nos tratar de forma generificada.



# Como falar de forma não sexista e neutra sem o uso de X, @ ou \*?

Para uma inclusão de gênero mais ampla na linguagem, existem duas dimensões:

- 1) Neutralização ou abstração de referência a gênero
- 2) Especificação de gênero.

(SINUS, 2017).

Como a intenção é ter uma maior abrangência e representatividade, consideramos ideal buscar o uso de uma linguagem de neutralização e abstração de gênero. Quando fazemos a divisão na perspectiva binária, especificando o gênero, não incluímos a perspectiva de pessoas não binárias, bigêneras, multigêneras, pangêneras, da população T, entre outras.

**Exemplos comuns:** “*todas e todos*”, “*homens e mulheres*”, “*senhoras e senhores*”, “*masculino e feminino*”, “*senhores(as)*”, “*todos/as*”

Vale ressaltar que o português é um idioma altamente generificado e de estrutura gramatical binária, sexista e excludente. Muitas alternativas para se contornar isso ainda não são aceitas oficialmente e em comunicações formais.

Apresentaremos neste guia, em ordem de preferência, algumas soluções e possibilidades que mapeamos. A intenção é adequar, da melhor forma, a maneira que falamos, escrevemos e ilustramos, para que nossa comunicação possa ser o **mais inclusiva** e **não sexista** possível

## É UMA QUESTÃO DE RESPEITO À DIVERSIDADE!

Pessoas não binárias e a população T existem! Isso independe de crenças, livros ou gramática. Algumas delas não se sentem contempladas pela linguagem como ela é e algumas situações podem ser ofensivas.

Usar e praticar a LINS é respeitar a identidade e a expressão de gênero dessas pessoas e combater a discriminação baseada em sexo ou gênero.



## Neutralização ou abstração de referência a gênero

**a) Utilize termos neutros, nomes sobrecomuns, coletivos ou termos abstratos para retirar o gênero marcado diretamente**

Exemplos: “pessoa”, “gente”, “população”, “alguém”, “todo mundo” e “pessoal”

EVITAR	PREFERIR
Todos os presentes	Todas as pessoas presentes
Boa tarde a todos	Boa tarde a todo mundo Boa tarde a vocês Boa tarde, colegas
Os habitantes de Brasília	A população habitante de Brasília As pessoas que habitam Brasília
Os jovens que desejam estudar	A juventude que deseja estudar
Os indígenas terão acesso a crédito	Os povos indígenas / As pessoas indígenas terão acesso a crédito
No natal, sempre vai visitar os seus pais	No natal, sempre vai visitar sua família
Dona de casa	quem cuida do lar / pessoa que se dedica aos serviços domésticos familiares / pessoa que se dedica à manutenção e cuidado da casa
As meninas da faxina	o pessoal dos serviços gerais / o pessoal da faxina
Empregadas domésticas	pessoas auxiliares domésticas / pessoa com emprego doméstico / pessoa trabalhadora doméstica
A secretária	A pessoa que trabalha na função de secretariado
Os professores da Universidade	O corpo docente da Universidade



### Atenção!

*Esses exemplos também refletem outro problema: a generificação do trabalho, a divisão sexual do trabalho, que dita que determinadas profissões e atividades pertencem ao campo masculino enquanto outras pertencem ao feminino. É necessário refletir sobre isso e tornar tanto nosso espaço público quanto o privado representativos e inclusivos.*

**b) Suprima pronomes pessoais, de tratamento e possessivos, artigos definidos e indefinidos quando representam marcação de gênero**

EVITAR	PREFERIR
Sua namorada	A pessoa com quem você namora A pessoa que namora com você
A Maria nasceu dia oito	Maria nasceu dia oito
Os estudantes	Estudantes
Logo ela explicará seus motivos	Logo explicará seus motivos
A casa dele	A casa de João
O Rio a inspira profissionalmente	O Rio inspira Maria profissionalmente
Luisa estava aqui, mas ontem ela foi embora	Luisa estava aqui ontem, mas foi embora Luisa estava aqui ontem e desde então Luisa foi embora  (não há nada de errado em repetir o nome da pessoa ou reestruturar a frase em novo formato)
Como pintora, ela conquistou muito dinheiro	Pintando, conquistou muito dinheiro
Se eu quisesse ter ficado na casa do Ricardo, teria dito a ele	Se eu quisesse ter ficado na casa de Ricardo, teria lhe dito

As formas acima são uma proposta de representatividade e inclusão. Nem sempre sabemos quando estamos nos referindo a pessoas não binárias ou conhecemos a identidade de gênero daquela pessoa a quem nos dirigimos ou referimos.



**Dica!**

Prefira alternativas neutras como:

**de** - ao invés de **da/do**

**lhe** - ao invés de **a/à/ao**.

**c) Utilize a voz passiva, o gerúndio ou mude a estrutura da frase**

EVITAR	PREFERIR
Os trabalhadores da fábrica constroem um novo painel	Constrói-se um novo painel na fábrica (voz passiva)
Ele, choroso, agradeceu o presente	Chorando, agradeceu o presente (gerúndio)
Os estudantes não poderão receber visitas femininas nos dormitórios	Não se permitem visitas nos dormitórios (mudança na estrutura da frase)

EVITAR	PREFERIR
Os inscritos devem se apresentar	Quem se inscrever deve se apresentar (mudança na estrutura da frase)
Os paulistanos têm um bom nível de vida	O nível de vida em São Paulo é bom (mudança na estrutura da frase)
Quem vive sozinho	Quem vive só (mudança na estrutura da frase)

**d) Substitua adjetivos e adjetivos substantivados com marcação de gênero por uma preposição seguida de um substantivo**

EVITAR	PREFERIR
O intitulado	Pessoa com título
O afiliado	Pessoa com afiliação

## Especificação de gênero

Agora, vamos às alternativas para os casos em que a supressão da marcação de gênero não é possível, segundo a linguagem oficial.

### a) *Marcação explícita de ambos os gêneros*

Já parou para analisar que, se em uma sala temos 40 alunas e um aluno, o grupo de pessoas sempre é apresentado na forma plural masculina “os alunos”?

Uma possibilidade para acabar com a invisibilização do feminino é o uso de formas duplas a partir da marcação explícita dos gêneros feminino e masculino de forma simétrica e paralela.

***Pais — mãe(s) e pai(s)***

***Professores — professor(es) e professora(s)***

### b) *Uso de barras*

Um recurso frequente é o uso da **barra (/)** para separar as terminações no final da palavra, indicando o gênero masculino e feminino. Essa modalidade tem a desvantagem de tornar o texto difícil de ler e de persistir em uma divisão binária dos gêneros.

### **Dica!**

Orientamos a dar preferência pela nomeação de ambos os gêneros por extenso e usar as barras somente nos casos em que existe pouco espaço para texto.

A barra é um recurso amplamente aceito na comunicação formal, permite economia de espaço e é útil para textos esquemáticos (formulários, tabelas, listas, gráficos). Ela pode ser empregada tanto para acrescentar a desinência nominal de gênero alternativa para formas variáveis quanto para separar as duas variações do artigo em caso de nomes invariáveis.

#### **Nomes variáveis:**

A signatária e o signatário — A/O signatária/o

A cidadã e o cidadão — A/O cidadã/o

A diretora e o diretor — O/A diretor/a

#### **Nomes invariáveis:**

A chefe e o chefe de delegação — A/O chefe de delegação

A estudante e o estudante — O/A estudante

Também é um símbolo útil no cabeçalho de cartas e e-mails em contextos mais formais, enquanto não se tem uma padronização oficial da linguagem não sexista e inclusiva. Por exemplo: prezadas/os, estimadas/os, etc.

Nesses casos, é possível dar prevalência à forma feminina, por uma questão de visibilidade. Outra solução é alternar ao longo do texto o gênero que é referido primeiro. Como, por exemplo, “prezadas e prezados colegas”; “excelentíssimos e excelentíssimas”; e, ao longo do texto, conforme essas marcações sejam reiteradas, alterná-las na ordem.

Contudo, nas formas do vocativo e dos pronomes de tratamento, sempre que possível, é preferível optar por soluções neutras do ponto de vista da abordagem de gênero, como as que propomos a seguir:

Sr./Sra — Nome e sobrenome

Nascido/a — Local de nascimento

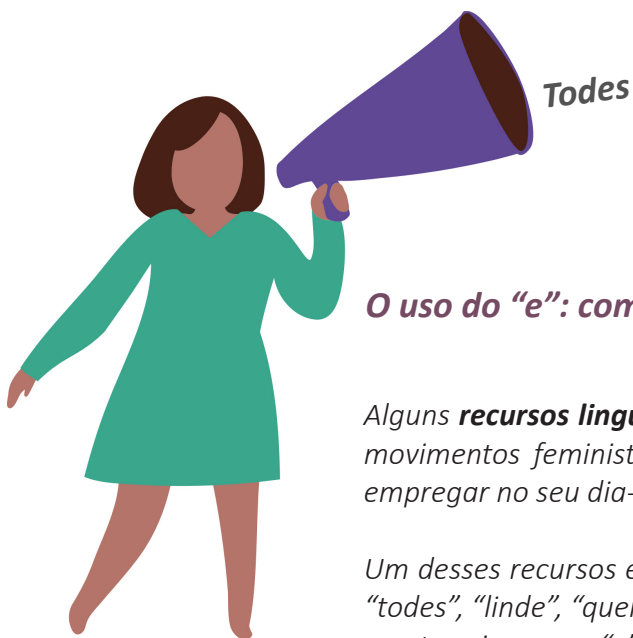
Domiciliado/a em — Endereço

### **Parênteses?**



*Algumas pessoas estudiosas da linguagem inclusiva informam que o uso dos parênteses, como em “diretor(a)”, deve ser evitado, pois é um recurso que serve para “intercalar num texto qualquer indicação acessória.” (SINUS, 2017).*

*Logo, o modo mais correto é o uso da barra na designação de ambos os gêneros, conforme exemplos acima.*



## O uso do “e”: como vem sendo empregado?

Alguns **recursos linguísticos informais** vêm sendo bastante utilizados pelos movimentos feministas e LGBTQIA+, bem como por pessoas que buscam empregar no seu dia-a-dia uma linguagem inclusiva e não sexista.

Um desses recursos é o uso do “e” ao invés de “a” e “o”, como por exemplo “todes”, “linde”, “querides” (Esse recurso não serve para palavras masculinas que terminam em “e”).

É um recurso que, no Brasil, ainda gera estranhamento e resistência e não se encaixa em contextos mais formais.

Contudo, caracteriza-se como uma prática coloquial que vem sendo amplamente utilizada em **contextos informais** e em mídias sociais.

Diferentemente do X, @ e \*, o “e” é pronunciável e não gera dificuldades de leitura, logo, tem potencial transformativo na linguagem verbal e escrita.

Já é possível observar o uso desse recurso em propagandas e outras formas de comunicação e marketing.

Curiosamente, isso já vem ocorrendo na Argentina. Mesmo diante a oposição da Real Academia Espanhola, o uso do sufixo E, como forma de visibilizar as políticas de gênero, saiu do contexto de ativismo para permear o contexto universitário, jurídico e político:

- Em 2019 a [Universidad de Buenos Aires reconheceu a neolinguagem](#) do uso do “e” no lugar do “a” e do “o” para publicações acadêmicas;
- Também no ano de 2019, a juíza Liberatori emitiu uma decisão na qual palavras comuns de gênero eram escritas com “E”. Diante disso, o [Conselho da Magistratura argentina autorizou a escrita de peças processuais com esse morfema](#);
- Em 2020, em meio à crise do coronavírus, o presidente Alberto Fernández usou a linguagem neutra para convocar a população a cooperar com os esforços contra os avanços da doença. Não foi a primeira vez, desde que assumiu em dezembro, que o presidente fez uso da linguagem neutra em termos de gênero.

**Na GIZ:** Desde 2019, o GT Gênero & Direitos Humanos vem adotando o uso do “e” em suas comunicações internas.

# Linguagem não sexista no idioma inglês

Os adjetivos, pronomes e substantivos apresentam distinção de gênero tanto na língua portuguesa como na língua inglesa, enquanto numerais (cardinais, ordinais e multiplicativos) e artigos apresentam distinção de gênero apenas no português.

Devido a essa e outras construções sem marcação, o inglês é um idioma com maior potencial de abranger e visibilizar a diversidade de gênero. Por exemplo, de acordo com a norma padrão da gramática, no português, verbos conjugados no particípio passado apresentam marcação de gênero e são conjugados de acordo com o gênero do sujeito da oração.

***“A/O estudante foi premiada/o”.***

Essas indicações de gênero em artigos e verbos, entre outras, não ocorrem no inglês, como em “the student was awarded” – sem marcação de gênero.

Para praticar a LINS no inglês, seguimos as mesmas recomendações do português.



## Neutralização ou abstração de referência a gênero

EVITAR	PREFERIR
Men – Mankind	People – Humanity – Human beings
Man-made disaster	Human induced disaster
Layman – Common man	Layperson – Average person
Freshman student	First-year student
Guys	All
Landlord, landlady	Owner
Chairman	Chair – Chairperson – Head
Policeman	Police officer
Fireman	Firefighter
Mailman	Letter carrier – Mail carrier
Delivery man	Delivery person
Salesman	Salesperson
Steward, stewardess	Flight attendant
Congressman	Legislator – Congressional representative – Parliamentarian

## Omitir palavras masculinas de referência

SINGULAR	
EVITAR	PREFERIR
Each professor should send one of his assistants to the conference.	Each professor should send one assistant to the conference.
A good employee knows that he should strive for excellence.	A good employee strives for excellence.
DO SINGULAR PARA O PLURAL	
Each participant must present his ID badge.	All participants must present their ID badges.
A representative must listen to his supporters.	Representatives must listen to their
USO DA VOZ PASSIVA	
The student must submit his assignment by Monday.	Assignments must be submitted by Monday.

## Marcação explícita de ambos os gêneros (masculino e feminino)

MASCULINO E FEMININO PELO USO DA BARRA /	
EVITAR	PREFERIR
A political leader must work 12 hours a day and seven days a week. This places a heavy burden on <b>him</b> . He must cope with this or lose popularity	A political leader must work 12 hours a day and seven days a week. This places a heavy burden on <b>her/him</b> . <b>He/she</b> must cope with this or lose popularity.
MASCULINO E FEMININO	
Each professor should send <b>his or her</b> assistant to the conference.	
It all came down to one person's vote. <b>He or she</b> would decide the future of the county.	
ALTERNAR GÊNEROS/PRONOMES AO LONGO DO TEXTO	
Whoever <b>she</b> is. Wherever <b>he</b> lives. <b>Every child</b> deserves a childhood. A future. A fair chance. That's why UNICEF is there.	

## Não presumir papéis estereotipados ou atributos relacionados aos gêneros

ESTEREÓTIPOS	
EVITAR	PREFERIR
John and Mary both have full-time jobs; <b>he helps her with</b> the housework.	John and Mary both have full-time jobs; <b>they share the housework</b> .
The Conference participants and <b>their wives</b> are invited.	The Conference participants and <b>their spouses/partners/guests</b> are invited.
OCUPAÇÕES	
Cleaning lady	Cleaner
Male nurse	Nurse
Female doctor	Doctor
Female politician	Representatives must listen to their
ESTADO CIVIL (expor apenas se a pessoa referida preferir)	
Miss – Mrs.	Ms.

Lembramos que a escolha do método utilizado para neutralizar a linguagem (ou torná-la inclusiva) deve levar em consideração o contexto comunicativo.

# Linguagem não sexista no idioma alemão

Praticamente todas as opções e possibilidades de neutralização, generalização, abrangência e marcação de gênero (enquanto instrumento de visibilidade) demonstradas para o idioma português são replicáveis no idioma alemão. Contudo, algumas diferenças são identificáveis no contexto da GIZ.

## Asterisk bei den Deutschen / Gendergerechte Schreibweise

Asterisco no idioma alemão / Ortografia apropriada ao gênero

### É oficial!

Desde 25 de setembro de 2019, o Grupo de Estratégia (Strategiekreis) decidiu utilizar o asterisco (\*), ou Genderstern = estrela de gênero, nos textos da GIZ, a título experimental.

Você já deve ter se deparado com textos contendo termos como “Mitarbeiter\*innen” (Cobaloradores\*as). É um estilo aplicável tanto na comunicação interna quanto na externa da GIZ e foi incluída nas diretrizes para comunicação corporativa.

## Atenção!

**No idioma alemão não é indicado usar a barra /**

*Segundo as orientações da Central, deve ser evitada uma grafia consistentemente masculina dos substantivos, nas qual meninas e mulheres não são incluídas. Entendem que o recurso da barra é um estilo que reflete essa exclusão, logo termos como “Mitarbeiter/innen” devem ser evitados.*

*Para apontamentos relativos ao português, consulte o capítulo anterior.*

## Andere Formulierung

### Outras formulações

Além do asterisco (\*), outras formulações também são possíveis:

- Escrever as marcações de gênero lado a lado: as e os colegas, sendo que a palavra “colegas” em alemão tem marcação de gênero no final, qual seja “innen” feminino e “en” masculino — **Paarschreibung: Kolleginnen und Kollegen**

*No idioma alemão existem três gêneros: masculino, feminino e neutro. Contudo, ainda não existe uma diretriz a nível federal sobre o gênero neutro em textos.*

- Usar formas neutras: participantes — **neutrale Formen: die Teilnehmende**

- Usar o substantivo acrescido dos gêneros masculino, feminino e neutro: consultor (m/f/n) — **das Substantiv plus das männliche, weibliche und neutral Geschlecht: Berater (m/w/d)**

EXEMPLOS	
Paarformulierungen	Neutrale Formen
Die Bürgerinnen und Bürger	Der Lehrer – die Lehrerin → <b>die Lehrkraft</b>
Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen	Die Antragstellerin oder der Antragsteller muss seine oder ihre Geburtsurkunde ... → <b>Die Person</b> , die den Antrag stellt, muss ihre Geburtsurkunde ...
Der Antragsteller bzw. die Antragstellerin	Ratsherren und Ratsfrauen → <b>Ratsmitglieder</b>
Die Bewerberin oder der Bewerber	der oder die Vorsitzende → <b>das vorsitzende Mitglied</b>
Der oder die Angestellte	Rat eines Arztes → <b>ärztlicher Rat</b>
Die oder der Vorsitzende	Teilnehmerliste → <b>Teilnahmeliste</b>

*Todos os exemplos foram retirados do Regulamento do Governo Federal Alemão sobre igualdade de tratamento de mulheres e homens na linguagem de 2002 e ainda aplicável à GIZ:*

[Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes de 2002: “Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.”](#)

## Orientações da Central para o idioma alemão

A utilização das formulações sensíveis a gênero deve ocorrer quando forem possíveis e úteis, e sua adequação deve ser analisada caso a caso.

Em anúncios de emprego, a GIZ já vem testando, desde o ano passado, duas formas diferentes: o asterisco e o acréscimo dos gêneros.

Exemplo: “Berater\*in” ou “Berater (m/w/d)”

Quer saber mais? Confira os links:

[Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern – Bundesverwaltungsamt \(2002\)](#)

[Erfolgreich Texten: GIZ-Sprech übersetzen \(2019\)](#)

[Schreibweisen und Konventionen GIZ \(2019\)](#)

[Gendersensible Sprache – Gender-Team Finanzen \(2020\)](#)

[Página na Intranet: Schreiben für die GIZ](#)

## Atualidades da Alemanha

***A partir de 2021, o festival de cinema Berlinale premiará o desempenho de atuação independentemente do gênero/sexo.***

Segundo matéria do jornal SPIEGEL (2020), os prêmios de melhor ator e melhor atriz não existirão mais. Em vez disso, haverá premiação neutra quanta quanto a gênero, como “Urso de Prata para Melhor Atuação em Papel Principal” (Silberner Bär für die Beste Schauspielerische Leistung in einer Hauptrolle) e “Urso de Prata para Melhor Atuação em Papel Coadjuvante” (Silberner Bär für die Beste Schauspielerische Leistung in einer Nebenrolle).

De acordo com a gestão da premiação, isso demonstra uma maior sensibilidade e consciência de gênero na indústria cinematográfica.

# Características étnico-raciais

A definição dos conceitos de raça e de etnia é uma discussão com variadas interpretações ao longo dos tempos e com uma forte carga social e histórica. Os diferentes termos para designar a população afrodescendente (como negra, parda, mulata ou preta), foram historicamente aplicados com diferentes sentidos ideológicos.

Na atualidade, a questão da contextualização sócio histórica dos termos ainda se faz latente. Por exemplo, em alguns países africanos de língua portuguesa e outros americanos de língua espanhola e inglesa o termo negro é entendido com sentido pejorativo, e na maioria das vezes utilizado por pessoas brancas com sentido ofensivo, aplicado primeiramente às pessoas africanas escravizadas e seus descendentes da diáspora.

O termo afrodescendente passou a ser adotado oficialmente depois da Conferência de Durban (África do Sul), sobre racismo e xenofobia, realizada pela ONU em 2001. Na oportunidade, entendeu-se que afrodescendência era o termo com maior capacidade de abrangência, além de ser praticamente a mesma palavra em português, espanhol, inglês ou francês.

No Brasil, é necessário ter cautela com esse termo. Considerando a África como berço da civilização, todas as pessoas poderiam reivindicar essa identidade, esvaziando o conceito do termo no que diz respeito às características das pessoas que compõem a população brasileira<sup>1</sup>. Além disso, no nosso país, o preconceito e a discriminação não são de origem e sim de marca, direcionados pelos traços fenotípicos negroides, como o cabelo crespo, o nariz largo ou os lábios grossos e a cor da pele.

Dessa forma, embora o termo afrodescendente aparentemente ajude a amenizar a confusão no uso dos termos negro e preto com sentido pejorativo, o seu uso pode também gerar uma irmandade comum mas frágil, “por atuar em um universo social sem desigualdades e sem diferenças”<sup>2</sup>.

*Mulata: Terminologia colonial, assim como mestiço/a, que “tem a função de afirmar a inferioridade de uma identidade através de uma condição animal [...] criados durante os projetos europeus de escravatura e colonização, intimamente ligado as suas políticas de controle de reprodução e proibição do ‘cruzamento de raças’, reduzindo as novas identidades [...] à condição de animal irracional. (KILOMBA, 2019).*



1 NASCIMENTO, 2005 apud NASCIMENTO; FONSECA, 2013  
2 FONSECA, 2004 apud NASCIMENTO; FONSECA, 2013, p. 60

Mesmo assim, em âmbito internacional, o termo afrodescendente continua a ser considerado como “politicamente correto” quando se trata de pessoas negras e das que delas descendem, entendida como uma expressão que compreende todos os grupos e contém uma dimensão política que enfatiza a relação original de todos eles.

No entanto, ao olharmos para as mais recentes publicações de escritoras negras e escritores negros, tanto as brasileiras quanto nas traduções das publicações internacionais, no campo político, educacional e literário, poderemos notar um aumento na recorrência do termo *população negra*, em detrimento do uso de *afrobrasileira*, muito mais comum até poucos anos atrás.

*No Censo do IBGE a classificação é feita por cor e raça – branca, preta, parda, amarela e indígena – e é auto declaratória. Segundo o IPEA, entende-se que:*

*A classificação racial brasileira é única, e reflete preocupações engendradas pela história nacional. Não existe uma classificação internacional para raças ou para etnias. Nos diferentes países, conceitos como etnia, tribo [sic]\*, nação, povo e raça recebem conteúdos locais, pois as bases importantes para a delimitação das fronteiras entre grupos sociais são produzidas pela história de cada sociedade. (OSORIO, 2003, p. 19).*

*\* A palavra tribo traz uma significação que minimiza a importância das populações indígenas. [Clique aqui e ouça entrevista com Daniel Munduruku sobre a diferença entre as palavras índio e indígena.](#)*

## Importância dentro da GIZ

Por ser uma empresa mundial, que lida com diversos idiomas, enquanto GIZ, devemos nos ater à adequação de termos no contexto em que se insere. Também, além da questão do respeito à outra pessoa e da sensibilidade e representatividade no uso da linguagem, é importante o esclarecimento do uso terminológico política e educacionalmente adequado.

No caso do Brasil, mesmo que a decisão da ONU tenha sido pelo uso do termo afrodescendente, o mais importante é se adequar ao contexto histórico e social de cada país. Assim, a recomendação é usar os termos população negra, pessoa negra, negros, negras ou negres (em comunicação informal).

Para as traduções, é preciso ter cuidado redobrado, pois, se traduzirmos pessoas negras para o inglês ao pé da letra, o termo se torna pejorativo. Então, a recomendação é se atentar ao contexto político social de cada país ao traduzir termos que se referem a características étnico raciais.

Em alemão, recomendamos o termo Schwarze Menschen e, para o inglês, o Black people, ambos com letra maiúscula para “sublinhar o fato de que não se trata de uma cor, mas de uma identidade política [...], um termo de autodefinição, com uma história de resistência e de luta pela igualdade”. (KILOMBA, 2019, p. 16-17).

Vale reiterar que nenhum desses termos são unânimes ou isentos de críticas, e todos trazem consigo implicações históricas, sociais e econômicas. Provavelmente, ainda passarão por diversas transformações conceituais no decorrer do tempo, bem como variarão de um contexto para o outro. Também é importante observar o lugar de fala da pessoa e a sua propriedade para se identificar de uma forma ou outra. É uma questão identitária, de respeito e de sensibilidade ao contexto social, cultural e histórico.

Neste guia tentamos apresentar o que se tem por padrão internacional e nacional no âmbito político e educacional e o que se toma por “politicamente correto” na atualidade (sempre em leitura consoante com a história conceitual do termo).



# Pessoas com deficiência

A maneira de se referir a pessoas com deficiência física, visual, auditiva ou intelectual também pode demonstrar preconceito e criar uma barreira de comunicação.

Pessoa portadora de deficiência (PPD) ou portadora de necessidades especiais (PNE) são termos errados e devem ser evitados. É preciso ter claro que deficiência não é sinônimo de doença, tampouco é algo do que se possa desfazer de forma voluntária, por isso o termo “portadora” é inadequado. A expressão “necessidades especiais” também remete à ideia de que as pessoas com deficiência deveriam ser tratadas de forma diferente porque não possuem a mesma capacidade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência, adotada pela ONU no ano de 2006, foi ratificada pelo Brasil com equivalência de emenda constitucional e internalizada e operacionalizada no nosso ordenamento jurídico por meio da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/2015).

Ambas as normas, internacional e nacional, elegem como a expressão mais correta se referir a pessoas com deficiência (PcD). Também pode-se utilizar as expressões pessoa que tem deficiência ou que nasceu com deficiência. Essas são expressões que esclarecem que há algum tipo de deficiência sem que isso inferiorize quem a tem.

A diferença entre esta e as anteriores é simples: **a expressão ressalta a pessoa à frente da deficiência**. Valoriza a pessoa acima de tudo, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.



Dicas de aplicativos para leitura digital:

Be my eyes, Eye-D, Ubook, CPqD Alcance

Além disso, sistemas Android já vem com TalkBack e iOS com Voice Over

# Material audiovisual com linguagem inclusiva e não sexista

É comum utilizarmos vídeos, fotos e ilustrações para representar e divulgar o trabalho que desenvolvemos. Com isso, acabamos também retratando pessoas e personagens diversos, em diferentes situações.

Segundo Hunt (2018)<sup>1</sup>, retratar diferentes culturas possibilita a criação de experiências que agregam valor ao ambiente e contexto em que estamos inseridos, melhora a convivência entre todos e todas, permite acesso a diferentes pontos de vista, contribuindo, também, com a ampliação da criatividade. Além disso, ilustrar a inclusão e a diversidade ajuda a fortalecer a opinião dos parceiros e da sociedade em relação à empresa, pois ela consegue refletir o que a sociedade é: diversa<sup>2</sup>.

Para isso, antes de se pensar em como representar grupos minoritários e diversos em uma imagem, fotografia ou vídeo, o Conselho da União Europeia traz algumas perguntas orientadoras<sup>3</sup>. São elas:

- **Como se sente ao ver essa imagem? Quais são suas primeiras impressões?**
- **Gosta? Por quê? Por que não?**
- **O que vê na imagem? Consegue identificar seu grupo étnico/racial e os demais?**
- **Vê diversidade e inclusão?**
- **Qual é a mensagem transmitida? Essa imagem é inclusiva e não sexista?**  
**A imagem utilizada corresponde ao que pretende transmitir?**

Uma vez respondidas essas perguntas, será mais fácil não apenas representar diferentes grupos em documentos audiovisuais, mas também antever a aceitação do público-alvo sobre essa comunicação.

O objetivo deste capítulo é direcionar a utilização da linguagem inclusiva e não sexista também em formato audiovisual.

Independentemente do conteúdo abordado pelo documento audiovisual, a representação inclusiva deve ser feita buscando sempre a diversidade e a inclusão de grupos minoritários em todos os assuntos, que devem abordar a perspectiva de gênero, de raça e etnia, a população LGBTQIA+, a inclusão de pessoas com deficiência e o combate a outros estereótipos nocivos.

Este capítulo está dividido em seções com recomendações sobre o que fazer e o que não fazer para retratar cada um dos grupos mencionados. Essa divisão foi realizada com o intuito de facilitar a organização deste manual, porém, a produção do conteúdo audiovisual deve sempre buscar a diversidade e interseccionalidade, levando em consideração todos os grupos retratados.

---

1 HUNT, Vivian et al. Delivering through diversity. 2018. McKinsey & Company. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>.

2 BULGARELLI, Reinaldo. Inclusão e Diversidade. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade>

3 CONSELHO, Secretariado-Geral do. Comunicação inclusiva no GSC. 2018. P.14, Disponível em: [https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf).

# O que fazer e o que não fazer para utilizar a LINS em documentos audiovisuais

## Abordagem de gênero

O QUE NÃO FAZER	O QUE FAZER
Não deixe apenas os homens representados, ou uma maioria masculina, independentemente do assunto a ser retratado.	Traga sempre o balanço de gênero, ou seja, uma representação igual do número de homens e mulheres retratados/as. No caso de número ímpar de pessoas/personagens, priorize deixar as mulheres em maior
Não deixe que homens falem sobre temas que impactam diretamente mulheres.	Quando falar sobre temas que impactam diretamente as mulheres, dê voz às mulheres.
Não busque retratar a aparência física do corpo “perfeito”, objetificando a mulher. Nessa prática, as mulheres são quase sempre brancas, com cabelos lisos ou com cachos definidos, possuem a cintura estreita, não tem rugas, espinhas ou outros sinais de idade.	Use imagens de mulheres reais, presentes no dia-a-dia e que não remetam a padrões impostos de beleza.
Não use apenas imagens de homens (geralmente brancos) para ilustrar sucesso ou posições técnicas, de liderança ou gestão.	Use imagens de mulheres diversas (pretas, brancas, magras e gordas) para ilustrar sucesso.
Não ofusque o sucesso acadêmico ou profissional de uma mulher ao retratá-la como musa ou como especialista em algo ligado à estrutura patriarcal da sociedade.	Use imagens que deem destaque ao assunto acadêmico ou ao ofício da pessoa a ser retratada.
Não romantize a dupla jornada. Ex: Várias mulheres trabalham e têm de cuidar dos filhos sem uma rede de apoio sólida, causando desgaste	Ao falar de dupla jornada, retrate-a como ela é, uma tarefa árdua.
Evite reforçar estereótipos de que o homem está sempre na posição de liderança e o homem é	Retrate a mulher como líder, professora, chefe.
Não retrate apenas o homem como chefe de	Retrate a mulher como chefe de família.
Evite retratar a mulher que não sabe lidar com dinheiro, fútil e que se envolve superficialmente nos assuntos retratados.	Use imagens de mulheres trabalhando e exercendo funções nas áreas das ciências da natureza e humanas. Ex: Engenharia, biologia, matemática, física etc.

## Abordagem étnico-racial

O QUE NÃO FAZER	O QUE FAZER
Não use imagens de objetificação das pessoas negras ou indígenas, evite que sejam retratadas como vulneráveis ou submissas.	Use imagens de pessoas negras e indígenas em situações cotidianas, como universidades, ambiente de trabalho, cargos de liderança.
Não deixe que pessoas brancas falem sobre temas que impactam diretamente a vida de pessoas de outras raças e etnias.	Quando falar sobre temas que impactam diretamente certa raça ou etnia, dê voz para este grupo.
Não retrate pessoas negras apenas quando for falar de racismo.	Use pessoas negras em todos os assuntos retratados, independentemente da temática.
Não utilize a imagem da mulher negra com expressões agressivas, ou em posições submissas e objetificadas.	Use a imagem de uma mulher negra como usaria a de uma mulher branca.
Não use a imagem da pessoa negra como subalterna e/ou hipersexualizada. Ex: Objetos de tentação, da "cor do pecado", aparecem em situação de miséria ou doença, ocupando papéis de pouco destaque ou interpretando personagens que reforçam o racismo.	Use imagens positivas de pessoas negras, mesmo que esteja falando de um assunto negativo. Ex: Ao falar de problemas mundiais como a fome, não use imagens de crianças pretas desnutridas, isso reforça a imagem negativa do continente, use imagens de pessoas solucionando e debatendo o problema em questão.

## Inclusão da população LGBTQIA+

O QUE NÃO FAZER	O QUE FAZER
Não utilize imagens de lésbicas hipersexualizadas ou masculinizadas.	Use imagem de mulheres lésbicas negras, pardas, brancas, indígenas, que não tenham nenhum indicativo estereotipado de orientação sexual.
Evite retratar o homem homossexual como afeminado, o melhor amigo das mulheres, caricato e com interesse por moda.	Retrate o homem homossexual como qualquer outro homem retratado na peça audiovisual.
Evite o termo gay para falar sobre a comunidade LGBTQIA+, pois isso invisibiliza os outros grupos minoritários retratados pela sigla.	Quando for falar sobre a comunidade LGBTQIA+, utilize a sigla completa e tente representar todas as letras.
Não use casais gays ou lésbicos como exemplos de promiscuidade. Esse tipo de estereótipo marca a comunidade e impede avanços em temas como adoção e casamento.	Use imagens de famílias homoafetivas. Use-as sempre, não apenas quando estiver tratando desse assunto.
Não utilize a imagem da população T apenas para falar sobre a transexualidade. Não represente pessoas trans apenas em situações vulneráveis ou submissas.	Inclua imagens da população T para naturalizar sua presença.

## Inclusão de pessoas com deficiência (PcD)

O QUE NÃO FAZER	O QUE FAZER
Não use imagens de PcD como vulneráveis ou que transmitam o sentimento de pena.	A pessoa com deficiência deve ser retratada em materiais audiovisuais independentemente do assunto a ser abordado. Pessoas com deficiência também são especialistas em mudança do clima, energia, biodiversidade, engenharia etc.
Não retratar pessoas com deficiência como exemplos de superação e heroísmo. Ex: “Você é incrível por conseguir fazer determinada ação do dia a dia.”	Use imagens de uma pessoa com deficiência fazendo atividades corriqueiras.
Evite utilizar imagens de pessoas com deficiência apenas quando se está tratando sobre esse tema.	Torne comum o uso de imagens de pessoas com deficiência, e lembre-se que existem diversas deficiências para serem representadas (física, visual, auditiva etc.)
Não grave imagens de pessoas em cadeira de roda de cima, pois esse ângulo passa a imagem de inferiorização da pessoa.	Quando gravar depoimentos ou imagens de pessoas em cadeira de roda, sente-se e fique na mesma altura que a pessoa. Além disso, certifique-se que o local da gravação possui acessibilidade.

## Evitando outros estereótipos nocivos

O QUE NÃO FAZER	O QUE FAZER
Evite retratar a pessoa gorda como engraçada ou que está sempre comendo.	Use imagens de pessoas gordas fazendo ações cotidianas. Ex: Em reuniões na empresa, conversando com amigos/os, indo a shows, em cargos de liderança.
Não use imagens apenas de pessoas gordas como sinônimo de não saudável e de pessoas magras para falar de saúde, dieta, bem-estar.	Use imagens que retratem todos os tipos de corpos para falar de saúde – uma pessoa magra não é necessariamente uma pessoa saudável.
Evite relacionar cores ao gênero, mulheres não necessariamente devem ser representadas por rosa e homens por azul.	Diversifique as cores utilizadas para retratar gênero.
Evite reforçar estereótipos relacionados à idade.	Use imagens de pessoas idosas fazendo qualquer tipo de atividade, use imagens de jovens fazendo outras ações que não sejam apenas ligadas a tecnologia.
Evite se delimitar pelas origens étnicas. Ex: O povo indígena está sempre nu e na floresta, o europeu é sempre representado por um homem branco etc.	Use imagens que tenham diversidade de povos e raças. Ex: Na União Europeia há diversos grupos étnicos, como latinos, germânicos, eslavos, gregos, turcos; na América Latina há grande diversidade étnica também, com descendentes de povos indígenas, africanos, asiáticos, europeus.
Evite utilizar a imagem das pessoas indígenas sempre na aldeia e com o ambiente de floresta ao redor.	Use imagens de povos tradicionais indo às universidades, participando ativamente de uma atividade econômica e empresarial, entre outras situações.
Não utilize a imagem da pessoa asiática estudiosa e introspectiva, sempre na frente do computador.	Retrate pessoas asiáticas como integradas à sociedade e em diversas posições sociais.

## Linguagem audiovisual inclusiva para PcD

Pessoas com deficiência auditiva e visual enfrentam desafios para acompanhar materiais audiovisuais, textos e outros elementos de comunicação. Esses desafios, hoje em dia, podem ser superados com o uso de equipamentos que permitem a leitura de tela ou a descrição do áudio, por exemplo.

Segundo Stamato e Molina (2017), o grupo de pessoas atingidas pelo desenvolvimento dos recursos acessíveis no campo audiovisual é formado, principalmente, por deficientes visuais e auditivos. Porém, disléxicos, idosos, analfabetos e pessoas com outras deficiências físicas também podem se beneficiar com os recursos de acessibilidade audiovisual.

*Vamos conhecer algumas boas práticas que podemos seguir para facilitar a acessibilidade e de deixar a comunicação audiovisual mais inclusiva?*



### Legendagem para surdos/as e ensurdecidas/os (LSE)

A legendagem para surdas/os e ensurdecidos/as (LSE) é diferente da legendagem tradicional de áudio. Além das falas das pessoas ou personagens, apresenta também indicações de nomes, descrição de ruídos, sons e trilha sonora. Dessa forma, a pessoa com deficiência auditiva pode compreender melhor o ambiente e as sensações.

No Brasil, temos grande contato com o modelo norte-americano chamado closed caption (CC), muito utilizado na TV aberta. No entanto, este modelo é falho, pois não contempla muitas das necessidades das pessoas com deficiência auditiva<sup>1</sup>. Além das CC possuem pouca sincronia com a imagem, elas são distribuídas em diversas linhas, causando desconforto visual ao telespectador.

De acordo com os padrões internacionais de produção de legenda<sup>2</sup>, é recomendado que a fonte seja utilizada na cor amarela ou branca e com contorno preto. O texto deve ser centralizado e com, no máximo, 32 caracteres por linha e duas linhas por cena. Essa padronização ajuda na compreensão do conteúdo, já que otimiza o tempo de leitura.

Também é recomendado diferenciar a fala das pessoas ou personagens da descrição de ruídos, trilha sonora e descrição de emoções. Essa diferenciação pode ser feita por meio do uso da letra em itálico ou adotando colchetes para as descrições.

#### Dica!

*Caso não seja possível a realização da LSE nos vídeos produzidos pela GIZ, recomendamos a inclusão de legendas em português, que podem ser previstas no TdR de contratação da produtora do vídeo ou realizada posteriormente pelo Núcleo de Comunicação e Processos Digitais (NCPD). O YouTube, por exemplo, possui uma ferramenta simples e intuitiva para inserção manual de legendas.*

<sup>1</sup> Stamato e Molina (2017)

<sup>2</sup> Araújo, 2018

## Janela de Linguagem Brasileira de Sinais (Libras)

A Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) foi oficialmente reconhecida como uma língua brasileira em 2002, na Lei nº 10.436. Entretanto, foi somente em 2015 que as questões que tratam de acessibilidade nas áreas de cultura e informação foram consideradas ([Lei nº 13.146- Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência](#)).

A Norma Brasileira da Acessibilidade em comunicação na televisão (NBR 15.290, 2016) define a janela de libras como um “espaço delimitado no vídeo onde as informações veiculadas na língua portuguesa são interpretadas para Libras.” De acordo com o IBGE, há mais de dez milhões de pessoas com alguma deficiência auditiva no Brasil e que podem se beneficiar com o uso dessa linguagem.

*Mas qual a diferença entre o uso de janela de libras e a legendagem?*

Existem pessoas que perderam a audição, ou parte dela, em um determinado momento da vida e compreendem a língua portuguesa. Entretanto, para aquelas pessoas que nasceram surdas, a língua materna não é o português, mas sim a Língua Brasileira de Sinais.

As legendas dos vídeos são um ótimo recurso inclusivo para as pessoas com deficiência auditiva que utilizam e compreendem a língua portuguesa ou aquelas que são bilíngues<sup>1</sup>. Para parte da população que só se comunica por meio de Libras, este ainda é um recurso que não as inclui na comunicação. Por isso, é recomendado que todos os vídeos produzidos também disponham de uma versão com intérprete de Libras<sup>2</sup>.

### Dica!

Há empresas especializadas em realizar este serviço, que não demanda nenhuma alteração ou prejuízo para a estética, edição ou quaisquer outros elementos do vídeo original.

A versão em libras também pode ser prevista no TdR de contratação da empresa que produzirá o vídeo, pois muitas delas já estão preparadas para suprir essa necessidade.



<sup>1</sup> Existem pessoas com deficiência que se comunicam exclusivamente por Libras, aqueles que utilizam somente a língua portuguesa e os bilíngues, que compreendem os dois idiomas. (HANDTALK, 2017)

<sup>2</sup> No Brasil, a obrigatoriedade do uso desse recurso é somente no horário político e em campanhas institucionais do governo e de utilidade pública.

## Audiodescrição (AD)

Audiodescrição é um recurso de narração de imagens que pode ser aplicado em qualquer meio que apresente conteúdo visual. Esse recurso transforma o visual em verbal<sup>1</sup>, abrindo possibilidades maiores de acesso à cultura e à informação e contribuindo para a inclusão cultural, social e escolar. Além das pessoas com deficiência visual, a audiodescrição amplia também o entendimento daquelas com deficiência intelectual ou disléxicas.

A descrição deve contemplar ações, linguagem corporal, expressões faciais, cenários, figurinos e tudo o que for relevante na construção audiovisual<sup>2</sup>, como a ambientação espacial ou temporal<sup>3</sup>.

Segundo a Norma Brasileira da Acessibilidade em comunicação na televisão (ABNT NBR 15290), de 2005, a descrição em áudio de imagens e sons deve transmitir de forma sucinta o que não pode ser entendido sem a visão. Devem ser evitados monotonia e exageros; a audiodescrição deve ser compatível com o público-alvo e evitar a subjetividade.

A audiodescrição pode ser incluída nos metadados na imagem, com o auxílio de programas específicos (como o View NX2, que é de uso gratuito) ou por meio de textos alternativos, opção que algumas redes sociais e sites já possuem. Nesses casos, a audiodescrição não ficará visível (como uma legenda comum, por exemplo), porém, leitores de texto para pessoas com deficiência visual irão identificá-las no lugar da imagem.



### Dica!

Outra opção interessante é a inserção da audiodescrição em textos que acompanham imagens e vídeos. Esta campanha surgiu nas redes sociais, em 2012, com a hashtag **#PRACEGOVER**.

O objetivo é possibilitar a compreensão das pessoas com deficiência visual que utilizam programas de reprodução de texto em áudio e, assim, prover a inclusão delas nas redes sociais - um ambiente visual onde as imagens são essenciais para a compreensão do contexto de uma publicação. Por ser um recurso fácil e prático, atualmente já se tornou uma marcação utilizada também em sites, publicações e outros meios que contam com conteúdo visual.

1 Motta e Romeu Filho (2010)

2 BENECKE, 2004

3 HURTADO, 2007

Não é objetivo deste guia definir conceitos universais e fixos. Assim como as experiências e a cultura, conceitos não são estáticos no tempo e refletem diferentes perspectivas e ideias sociais, culturais e políticas ao passar dos anos.

Os conceitos aqui discutidos – bem como outros além de raça, etnia, gênero – estão sujeitos a mudanças e serão ressignificados constantemente de acordo com o contexto social no qual estão inseridos.

Nossa intenção foi demonstrar o potencial de transformação da linguagem e apontar que reconhecer a diversidade e a pluralidade é também questionar conceitos que excluem, categorizam ou discriminam.

## Dicas

- Usar o termo adequado faz com que a pessoa a quem nos referimos não se sinta inferiorizada ou discriminada e evita constrangimentos.
- Não existe uma única expressão correta e válida em todos os tempos e espaços. Em cada época são utilizadas palavras cujos significados são compatíveis com os valores vigentes no período.
- Quando não souber a identidade de gênero da pessoa que é sua interlocutora, procure utilizar termos neutros. Para além disso, não tenha vergonha de perguntar. É melhor perguntar do que tratar a pessoa de forma errada ou ofensiva.
- Quando souber a identidade de gênero da pessoa que é sua interlocutora, utilize corretamente a marcação de gênero que a pessoa com quem você conversa prefere.
- Sempre que possível, tente utilizar a linguagem inclusiva e não-sexista. Não se acanhe em parar no meio da frase e pensar ou pedir ajuda. Tenha calma e aprenda junto com a pessoa com quem conversa. Aos poucos, você pegará o costume e falará naturalmente. A linguagem neutra se torna hábito por meio da prática!

# Entre em contato e construa conosco!



Este guia tem a intenção de ser um documento de construção colaborativa e participativa e será atualizado sempre que surgirem novas possibilidades.

**Para isso, contamos com a sua ajuda!**

Nos envie frases que não sabe como neutralizar, dicas, recomendações e críticas.

Queremos sempre adicionar outras formas de neutralização para que seja um material cada vez mais completo para a construção de uma linguagem neutra.

**Se quiser contribuir envie um e-mail com o assunto LINS para:**

[genero\\_brasil@giz.de](mailto:genero_brasil@giz.de)

# Quer aprender mais sobre o assunto?

ARAÚJO, V. L. S. Por um modelo de legendagem para surdos no Brasil. Tradução e Comunicação: Revista Brasileira de Tradutores, Valinhos, n. 17, p. 59-76, set. 2008.

BASTHI, Angélica (org.). Guia para jornalistas sobre gênero, raça e etnia. Brasília: ONU Mulheres, 2011.

BENECKE, B. Audio-description. Meta, Montreal, v. 49, n. 1, p. 78-80, abr. 2004.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer. Plano de ação para transversalizar a perspectiva de gênero e étnico-racial na Escola Superior do Ministério Público da União. ESMPU, 2018.

HURTADO, C. J. Una gramática del guión audiodescrito: desde la semántica a la pragmática de un nuevo tipo de traducción. In: (Org.). Traducción y accesibilidad: subtitulación para sordos y audiodescripción para ciegos, nuevas modalidades de traducción audiovisual. Frankfurt: Peter Lang, 2007. p. 55-79.

KILOMBA, Grada. Memórias de Plantação – Episódios de racismo cotidiano. 2019.

MOTTA, L. M. V. de M.; ROMEU FILHO, P. (Org.). Audiodescrição: transformando imagens em palavras. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, 2010.

NASCIMENTO, A. S.; FONSECA, D. J. Classificações e identidades: mudanças e continuidades nas definições de cor e raça. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Orgs). Características Étnico-raciais da população – Classificações e identidades. IBGE. 2013. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>. Acesso em: 03 set 2020.

NICHNIG, Claudia Regina. Os conceitos têm história: os usos e a historicidade dos conceitos utilizados em relação à conjugalidade entre pessoas do mesmo sexo no Brasil. Revista Gênero & Direitos. 2014.

NOGUEIRA, Juliana Keller; FELIPE, Delton Aparecido; TERUYA, Teresa Kazuzo. Conceitos de gênero, etnia e raça: reflexões sobre a diversidade cultural na educação escolar. Florianópolis: Fazendo Gênero 8, 2008.

NUNES, Ranchimit Batista. Tentando entender a diferença: Por que afrodescendente e não negro, pardo, mulato, preto? Revista África e Africanidades. 2017.

OSORIO, Rafael Guerreiro. O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE. Texto para discussão nº 996. Brasília: IPEA, 2003.

PETRUCCELLI, José Luis; SABOIA, Ana Lucia (orgs.). Características étnico-raciais da população: classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. 1989.

SILVA, Maria Aparecida Lima; SOARES, Rafael, Lima Silva. Reflexões sobre os conceitos de raça e etnia. Revista Eletrônica de Culturas e Educação. Caderno Temático Educação e Africanidades. 2011.

STAMATO, A. B. T; MOLINA, C. S. A acessibilidade para os novos formatos da Internet: Audiodescrição da websérie #E\_VC?. In: Villela, L. M. (Org.). Acessibilidade visual: produção inclusiva nos contextos culturais, acadêmicos e na plataforma web. Bauru: Canal 6, 2017. p. 27-44.

ANDRADE JÚNIOR, Jacks de Mello; FOSTER, Eugênia da Luz Silva. O negro na comunicação: Estereótipos Racistas. Revista Aleph, Rio de Janeiro, p. 377-397, set. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaleph/article/view/39238/0>.

A REPRESENTAÇÃO DA MULHER NA MÍDIA: UM OLHAR FEMINISTA SOBRE AS PROPAGANDAS DE CERVEJA. Bahia: Travessias, v. 2, 2008. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/2997>>.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). ABNT NBR 15290: acessibilidade em comunicação na televisão. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield--description%5D\\_17.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield--description%5D_17.pdf)>.

BENEVIDES, Bruna G.. Cartilha de orientações à população LGBTI no combate à LGBTFOBIA. 2020. Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/03/cartilha-lgbtifobia.pdf>>.

BENEVIDES, Bruna G.. Cartilha de orientações à população LGBTI no combate à LGBTFOBIA. 2020. Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/03/cartilha-lgbtifobia.pdf>>.

BULGARELLI, Reinaldo. Inclusão e Diversidade. 2013. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade/>>.

CONSELHO, Secretariado-Geral do. Comunicação inclusiva no GSC. 2018. Disponível em: [https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf).

Como chamar as pessoas que têm deficiência?. Disponível em: Diversa- educação inclusiva na prática <<https://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/>>.

Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Atos/2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/2010/2010/Lei/L12288.htm).

Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/atos/2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>.

FRANCO, Paki Venegas; CERVERA, Júlia Pérez. Manual para uso não sexista da linguagem. 2006. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/manual-para-o-uso-nao-sexista-da-linguagem>>.

El País, 2019. O ativismo dos 'amigues' da linguagem inclusiva. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/cultura/2019-12-23/amigues-da-linguagem-inclusiva.html>>.

GIZ Intranet, 2019. Asterisk bei den Deutschen. Disponível em: <[https://intranet.giz.de/cps/rde/xchg/giz\\_intranet/XSL/hs.xsl/-/HTML/190997.htm?nul](https://intranet.giz.de/cps/rde/xchg/giz_intranet/XSL/hs.xsl/-/HTML/190997.htm?nul)>.

HANDTALK. Acessibilidade em vídeos: por que a legenda não é suficiente para surdos. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<http://blog.handtalk.me/acessibilidade-em-ideos-para-surdos/>>.

HUNT, Vivian et al. Delivering through diversity. 2018. McKinsey & Company. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>>.

JUNO. Deixando o X para trás na linguagem neutra de gênero. Disponível em: <<http://resistindo.org/wp-content/uploads/2016/04/Como-utilizar-a-linguagem-neutra.pdf>>.

Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes de 2002. Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Disponível em: <[https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Oeffentlichkeitsarbeit/sprachliche\\_gleichbehandlung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Oeffentlichkeitsarbeit/sprachliche_gleichbehandlung.pdf?__blob=publicationFile&v=7)>.

O Globo, 2020. Na Argentina, tentativa de tornar a linguagem não-binária ganha força. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/celina/na-argentina-tentativa-de-tornar-linguagem-nao-binaria-ganha-forca>> <<https://midiaqueer.tumblr.com/post/186799959166/universidade-de-buenos-aires-aprova-o-uso-da->>.

Qual o correto? PcD, PNE, Pessoa com necessidade especial? <<https://talentoinclusir.com.br/candidatos/qual-o-correto-pcd-pne-pessoa-com-necessidade-especial/>>.

RAADH; MERCOSUR. Manual pedagógico sobre el lenguaje inclusivo y no sexista. 2018. Disponível em: <<http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>>.

Rádios EBC, Programa Cotidiano. Você sabia que existe diferença entre as palavras índio e indígena? <<https://radios.ebc.com.br/cotidiano/edicao/2015-04/escritor-indigena-explica-diferenca-entre-indio-e-indigena>>

THINK, OLGA (Brasil). Minimanual do jornalismo humanizado: estereótipos nocivos. Estereótipos Nocivos. 2017. Disponível em: <[https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2020/04/ThinkOlga\\_Minimanual\\_Parte\\_IV\\_Estereotipos\\_Nocivos.pdf](https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2020/04/ThinkOlga_Minimanual_Parte_IV_Estereotipos_Nocivos.pdf)>.

THINK, OLGA (Brasil). Minimanual do jornalismo humanizado: pessoas com deficiência. Pessoas com Deficiência. 2016. Disponível em: <[https://thinkolga.com/wpcontent/uploads/2020/04/ThinkOlga\\_Minimanual\\_Parte\\_II\\_Pessoas\\_com\\_Deficiencia.pdf](https://thinkolga.com/wpcontent/uploads/2020/04/ThinkOlga_Minimanual_Parte_II_Pessoas_com_Deficiencia.pdf)>.

THINK, OLGA (Brasil). Minimanual do jornalismo humanizado: racismo. Racismo. 2016. Disponível em: <[https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2020/04/Minimanual\\_Parte\\_III\\_Racismo.pdf](https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2020/04/Minimanual_Parte_III_Racismo.pdf)>.


Transgredindo a norma, 2016. Todxs, tod@s, todes: unides pela linguagem neutra. Disponível em: <https://transgredindo-a-norma.tumblr.com/post/144619901032/todxs-tods-todes-unides-pela-linguagem-neutra>.

UN Women. Gender-inclusive language guidelines (English)- Promoting gender equality through the use of language. <<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/gender-inclusive%20language/guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf?la=en&vs=2129>>.

Uol TAB, 2019. Todxs e todes: estudos indicam que a língua neutra diminui preconceitos. Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2019/08/15/todxs-e-todes-estudos-indicam-que-a-lingua-neutra-diminui-preconceitos.htm?cmpid=copiaecola>>.

# Gênero & DH

respeito +  
diversidade =  
sustentabilidade<sup>2</sup>



Esse guia foi desenvolvido pelo Grupo de Trabalho de Gênero & Direitos Humanos da GIZ Brasil

Pessoas responsáveis pela publicação:

Elisa Malta, Isabela Resende, Juliana Pinto, Nadjia Awen, Nívea Ribeiro, Sarah Flister e Tiago Zenero

Publicada em novembro de 2020

A GIZ é responsável pelo conteúdo desta publicação.