

# EMPODERAMENTO ATRAVÉS DA LINGUAGEM, MODELOS INCLUSIVOS E ATIVISMO: PROMOVENDO A INCLUSÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Cátia Casimiro - Universidade Lusófona, CICANT; HEI-Lab, Portugal ([0000-0002-5606-5474](https://orcid.org/0000-0002-5606-5474))

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasil ([0000-0001-7723-5041](https://orcid.org/0000-0001-7723-5041))

Carla Sousa - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0000-0003-1036-963X](https://orcid.org/0000-0003-1036-963X))

## Resumo

Este capítulo explora o papel fundamental da linguagem na inclusão e empoderamento das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI). Analisa de forma crítica a evolução histórica da linguagem, destacando a mudança de termos capacitistas para expressões mais inclusivas, e a importância de adotar uma linguagem simples para melhorar a acessibilidade informacional para as PcDI. Além disso, discute os desafios decorrentes das tentativas de integrar uma linguagem neutra em termos de género nos textos, o que pode, inadvertidamente, aumentar a sua complexidade. Através de exemplos, destaca o potencial transformador dos modelos de emprego inclusivos no enriquecimento da cultura empresarial e na criação de valor para as empresas, ao mesmo tempo que explora a interseccionalidade das mudanças linguísticas, incluindo os impactos da neutralidade de género na carga cognitiva e na acessibilidade, propondo uma abordagem matizada da linguagem que respeite a diversidade e, ao mesmo tempo, promova a inclusão. Em última análise, esta abordagem holística tem como objetivo promover uma sociedade mais inclusiva através de práticas linguísticas e de emprego estratégicas.

**Palavras-Chave:** Linguagem Inclusiva; Deficiência Intelectual; Acessibilidade; Modelos de Empregabilidade.

### **Relevância do Capítulo para Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI)**

Este capítulo centra-se na forma como a linguagem pode promover a inclusão das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI). Discute as raízes históricas dos termos capacitistas e a forma como a linguagem pode, pelo contrário, atuar como um caminho para a inclusão. Além disso, demonstra dois aspetos desta abordagem: em primeiro lugar, a utilização de linguagem inclusiva para falar sobre as PcDI; em segundo lugar, a utilização de linguagem simples e adaptações de textos para promover a acessibilidade informacional para PcDI. Alguns obstáculos são também destacados no capítulo, tais como alguns conflitos entre a utilização de uma linguagem neutra em termos de género e a maior complexidade dos textos e das frases. Por fim, mostramos exemplos de como um modelo empresarial inclusivo através do emprego pode ajudar a acrescentar valor à empresa.

### **Objetivos da presente Subsecção de Formação**

- Apresentar o papel da linguagem na comunicação e como esta molda a forma como os seres humanos interagem entre si e com o mundo que os rodeia.
- Apresentar maus exemplos de como a linguagem foi utilizada para manter paradigmas capacitistas e contrastá-los com outros exemplos positivos e inclusivos.
- Propor diretrizes sobre como aplicar a leitura fácil para adaptar textos, a fim de promover a acessibilidade informacional das PcDI.
- Discutir possíveis conflitos linguísticos interseccionais, tais como a forma como a neutralidade de género nas línguas românicas aumenta a complexidade e a carga cognitiva dos textos.

Citar como: Casimiro, C., Léste, J., & Sousa, C. (2024). Empoderamento através da Linguagem, Modelos Inclusivos e Ativismo: Promovendo a Inclusão para Pessoas com Deficiência. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 63-78). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.01>

## **Introdução**

Há muitos aspetos que diferenciam os seres humanos de outros animais sociais. Um dos mais importantes, se não o principal, é a complexidade da nossa comunicação. Embora tenha sido encontrada evidência de que outros animais têm capacidade de comunicação sintática, como os chimpanzés selvagens (Leroux, et al., 2023) e alguns tipos de aves (Engesser et. al., 2016), é inegável que os seres humanos têm, de longe, o sistema de signos e comunicação mais complexo, repleto de nuances e subjetividade. Além disso, a nossa linguagem não é apenas um meio de comunicação, mas uma forma de existir no mundo, que está repleto de discursos não neutros (Bakhtin, 2006 [1979]). Por isso, quando um ser humano comunica, as suas frases são indissociáveis das suas próprias ideologias e crenças individuais e partilhadas. A nossa relação com o discurso é também dialógica porque a nossa escolha de símbolos, sinais, padrões de discurso e recursos lexicais é também moldada pelas percepções que temos do destinatário da mensagem (Bakhtin, 2006 [1979], p.289). O que isto significa, na prática, é que a nossa escolha de palavras é muito intencional, e revela muito de *nós próprios*, e do que *pensamos dos outros* e *como valorizamos a nossa relação com eles*.

Neste particular, este capítulo pretende demonstrar como a nossa escolha de palavras em relação às PcDI revela o capacitismo profundamente enraizado que as pessoas sem deficiência reproduzem, e como podemos combater estes equívocos através de um modelo de linguagem mais inclusivo, de modo a promover uma sociedade com igualdade de oportunidades para as PcDI.

## **Da Eufemização e da Eugenia ao Ativismo através do Modelo Social da Deficiência**

Desde o seu desenvolvimento, a linguagem e o significado que

damos às palavras têm sofrido muitas transformações. À medida que a sociedade ganha mais conhecimento e compreensão da discriminação que as Pessoas com Deficiência (PcD) – e, neste caso específico, as pessoas com Deficiência Intelectual (DI) – enfrentam, é natural que a forma como identificamos este grupo específico também tenha mudado drasticamente. Este longo processo envolveu muitas melhorias, tais como leis que protegem os direitos das PcD, a fundação de instituições que promovem esses direitos e, não menos importante, a forma como falamos sobre as PcDI.

Ao longo dos séculos, foram várias as alterações à expressão que usamos para designar as PcDI. Desde “idiotice” na era romana; o uso de “imbecil” na Mishnah – uma coleção das tradições orais judaicas – no final do século II; até ao uso de “pessoas com deficiência intelectual” na era moderna, várias têm sido as designações deste grupo social em particular (Keith & Keith, 2011). Mais concretamente, alguns dos termos utilizados ao longo da história foram: atrasado mental, deficiência mental, débil mental, idiota, imbecil, anormal, tolo, lunático, “not *compos mentis*” (não mentalmente são), inocente, até ao atualmente utilizado: ID – que, num estudo realizado por Beart, Hardy e Buchan em 2005, se concluiu que é um rótulo poderoso e dominante (Keith & Keith, 2011).

Embora a maior parte destas palavras sejam vistas como muito agressivas e depreciativas pelos padrões atuais, não devemos incorrer em anacronismos, porque a maior parte delas foi pensada como sendo apenas uma definição simples da situação das PcDI. No entanto, é também importante notar que os rótulos estão normalmente, direta ou indiretamente, intimamente relacionados com o estigma e o desvio – uma vez que o que é considerado “normal” nunca requer um rótulo específico. Por isso, mais cedo ou mais tarde, é expectável que os rótulos que estão em uso hoje em dia deixem de ser aceites, uma vez que estes rótulos se tornarão mais negativos à medida que vão refletindo o contexto, as atitudes e as percepções que a sociedade atual tem sobre o quê ou quem está a ser rotulado (Keith & Keith, 2011).

Neste sentido, o processo de atualização contínua de termos que se referem a grupos marginalizados é designado por “euphemism

treadmill” (Passadeira de Eufemismos, numa tradução livre para a língua portuguesa): um termo que descreve o processo de substituição de palavras que outrora foram consideradas adequadas, mas que se tornam pejorativas ao longo do tempo – e, assim, evoluem para uma referência a definições ofensivas (Stollznow, 2020).

As PcD, de entre as quais fazem parte as PcDI, são frequentemente vistas como sendo menos do que, como sendo “Outros”, quando comparadas com o resto da população “normal”. Eram normalmente vistas como monstruosidades e “anormais”. Isto levava-os a fazer parte involuntariamente de “espectáculos de aberrações” em circos e carnavais no final do século XIX – aumentando ainda mais o processo de desumanização por que passavam (Baynton, 2013; Foucault, 1988; Keith & Keith, 2011), principalmente porque essa era a única forma de a maioria deles conseguir encontrar algum tipo de emprego na altura.

Outro fator que contribuiu para a sua desumanização foi a eugenia. Este termo foi cunhado em 1883 por Francis Galton e sempre teve uma conotação negativa associada, especialmente porque pretendia “aperfeiçoar” a raça humana, diminuindo aquilo que na altura eram consideradas “pessoas problemáticas” e os seus comportamentos “problemáticos” ou “imperfeitos” (Davis, 2013; Kevles, 1985).

Neste contexto, as PcDI eram vistas como portadoras de defeitos que precisavam de ser *curados* ou *completamente eliminados* para que pudessem atingir a sua “*plena capacidade*” enquanto seres humanos, dando forma a muito do que é conhecido como o modelo médico da deficiência: uma deficiência que precisa de ser ultrapassada pelo indivíduo e que pode, até certo ponto, ser “curada”. Por outro lado, o modelo social da deficiência defende que as barreiras que as PcD encontram são o resultado da opressão e exclusão sociais e, portanto, *é a própria sociedade que é deficiente* e tem a responsabilidade moral de remover os seus obstáculos para permitir plenamente a respetiva participação (Lau, 2019; Shakespeare, 2013).

Embora o modelo social da deficiência ainda não seja conhecido pela maioria das pessoas, o termo foi cunhado por Mike Oliver em 1983, tendo sido um elemento fundamental no desenvolvimento da Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), uma

organização britânica formada por PcD que tinha como objetivo promover a plena participação das PcD na sociedade, uma vida independente e o controle sobre as suas próprias vidas – o que constituiu um dos principais pilares do Movimento Britânico para a Deficiência (Shakespeare, 2013). Para além disso, este modelo também teve um enorme impacto nas políticas relativas às PcD, e foi usado como uma enorme inspiração para o que foi mais tarde postulado na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

### **A Utilização da Estratégia do “Oceano Azul” no Emprego de Pessoas com Deficiência Intelectual**

Embora a CDPD estabeleça que as PcD têm o direito de trabalhar como o resto da população, estas pessoas continuam a enfrentar barreiras no acesso ao emprego, principalmente devido a problemas relacionados com a acessibilidade física, as políticas de trabalho, as atitudes dos colegas e da empresa, e devido à própria função (Miralles et al., 2007; Nações Unidas, 2006).

Para ajudar a combater esta situação, Ellinger et al. (2020) apresentaram a Estratégia do “Oceano Azul” [Blue Ocean Strategy (BOS)] como uma ferramenta para reforçar a presença das PcD na força de trabalho. Muito resumidamente, a BOS divide o espaço de mercado em duas categorias diferentes: o “oceano vermelho”, que representa as indústrias que existem atualmente, e o “oceano azul”, as indústrias que ainda não existem, ou, por outras palavras, o espaço de mercado que ainda não foi identificado (Kim & Mauborgne, 2005). Aliás, nos oceanos vermelhos, as empresas dão o seu melhor para superar a concorrência e ganhar uma maior quota de mercado. No entanto, à medida que os mercados ficam mais saturados com a concorrência, a probabilidade de lucro e crescimento diminui (Kim & Mauborgne, 2005). Por outro lado, como os oceanos azuis são mercados inexplorados, criam uma nova procura e aumentam a probabilidade de um crescimento rentável (Kim & Mauborgne, 2005). Imaginemos que aplicamos esta estratégia ao problema da falta de pessoas em determinadas áreas de trabalho e começamos a considerar as PcDI como potenciais empregados. Nesse caso, todo

um novo mercado de recrutamento tornar-se-á repentinamente disponível. Por exemplo, no estudo conduzido por Ellinger et al. (2020), foram apresentados exemplos de empresas – Walgreens, Procter & Gamble, Lowe’s, OfficeMax, UPS, XPO Logistics e Peckham – que estavam a enfrentar escassez de pessoas para trabalhar nos seus centros de distribuição. Para enfrentar este desafio, utilizaram a BOS para recrutar e assimilar PcD para os postos de trabalho em aberto nesses locais.

Tomando como exemplo a Walgreens, estes autores afirmam que o absentismo e a rotatividade dos trabalhadores com deficiência são muito baixos (Ellinger et al., 2020). Ao mesmo tempo, do ponto de vista da produtividade, os trabalhadores têm as mesmas expectativas que os colegas sem deficiência. Não obstante, em comparação com outros centros de distribuição, aquele que emprega PcD apresenta uma produtividade mais elevada do que os restantes (Ellinger et al., 2020). Estes resultados devem-se, em parte, aos esforços do, na altura, vice-presidente de distribuição e logística, que assegurou que o centro de distribuição dispunha de políticas de acessibilidade e de design para a sua estrutura e processos.

Conjuntamente, o que contribuiu para o sucesso da estratégia destas empresas foram: as parcerias contínuas com agências locais que apoiam as PcDI; a manutenção de salário igual para trabalho igual; a formação de colegas de trabalho, supervisores e gestores sobre as especificidades da contratação e integração das PcDI; a existência de uma cultura de empresa que promove um local de trabalho acolhedor e inclusivo para as PcD; e o investimento em processos de desenvolvimento e equipamentos que promovam a assimilação e a produtividade dos seus trabalhadores com deficiência (Ellinger et al., 2020).

## **A Linguagem Clara como Ferramenta de Comunicação e Outras Abordagens Linguísticas**

Seguindo o que foi proposto no início deste capítulo, resta agora saber como comunicar eficazmente com as PcDI. Para isso, apresentaremos considerações e orientações sobre como produzir textos em leitura

fácil.

De acordo com a Inclusion Europe (Šveřepa, 2021), ao desenvolver material escrito, há três grupos a ter em consideração, principalmente (1) o aspeto do documento, (2) a estrutura das frases e as palavras utilizadas, e (3) a forma como a informação está organizada.

Relativamente ao primeiro grupo, é importante que:

- Todas as páginas, exceto a capa, estão numeradas no canto inferior direito da página;
- O texto tem, pelo menos, o tamanho 14 com tipos de letra sans-serif (por exemplo Arial, Tahoma, Helvetica, or Verdana) e alinhado à esquerda;
- A utilização de texto sublinhado e em *itálico* deve ser considerada com precaução;
- A utilização de imagens junto ao texto ajuda a PcDI a compreender o texto, e essas imagens devem ser diretas, evitando muita abstração;
- Os títulos devem ser fáceis de compreender e a **negrito**.

Relativamente à estrutura das frases e às palavras utilizadas:

- Cada nova frase deve começar numa nova linha;
- Cada frase deve ter um máximo de 2 linhas com 45 caracteres cada;
- Devem, maioritariamente, ser escritas na afirmativa;
- As palavras utilizadas devem ser de fácil compreensão. Se possível, utilizar sinónimos mais simples.
- Se não for possível utilizar palavras mais simples, estas devem ser explicadas sempre que forem utilizadas - ou constar num glossário no início com a explicação e a referência a cada página onde a palavra é utilizada ao longo do documento;
- As palavras não devem ser divididas em duas linhas;
- Os números devem ser escritos em algarismos árabes '10', não em algarismos romanos 'X' nem na sua forma verbal 'dez'.

Por último, no que diz respeito à organização da informação, é importante que:

- A informação principal é fácil de encontrar, quer no centro do



documento, quer seguindo o padrão de leitura da língua utilizada para o escrever. Por exemplo, nas línguas românicas, eslavas e nórdicas, no africâner e no chinês moderno, é o canto superior esquerdo do documento, ao passo que no árabe, no japonês e no chinês antigo, é o canto superior direito;

- A informação aparece por ordem e é fácil de seguir;
- Os parágrafos estão divididos por tópicos bem definidos;
- São utilizados exemplos para explicar o que está escrito;
- São utilizados tópicos quando se fazem listas;
- É claro sobre o quê ou sobre quem é a informação.

Para mais informações sobre este tópico, recomendamos a consulta do website da Inclusion Europe (Šveřepa, 2021), onde é possível encontrar uma descrição mais extensa das normas de fácil leitura em várias línguas, não só para texto escrito, mas também para outros formatos.

Tendo em conta o contexto específico da redação de instruções para tarefas que têm de ser executadas por trabalhadores, deve prestar-se especial atenção à ordem em que a informação é escrita. Esta deve seguir a ordem exata dos passos que a pessoa terá de realizar para concluir a sua tarefa. Por exemplo, o passo 1 deve vir sempre antes do passo 2, que deve vir sempre antes do passo 3, e assim por diante. Isto inclui, por exemplo, verificações de segurança e preparações que devem ser efetuadas antes do início da tarefa e que também devem ser devidamente ordenadas. A ordenação das informações é crucial para ajudar a estabelecer o padrão de trabalho, que será mais fácil de lembrar e seguir a partir de então.

No entanto, de acordo com a EOA, mais do que utilizar uma linguagem clara, é também necessário mudar o tom das mensagens escritas para e sobre as PcDI. Grande parte do discurso em torno das PcDI tem-se centrado historicamente naquilo que lhes falta, nos aspetos em que são diferentes (com conotações negativas) e naquilo que não conseguem fazer. O caminho a seguir tem de incluir toda uma mudança de paradigma que se centre nas capacidades e celebre a diversidade das PcDI. Uma abordagem que engloba esta mudança de paradigma é o método da Investigação-Ação Participativa de Jovens

(Youth Participatory Action Research; YPAR), que revolucionou a investigação sobre os jovens, em particular de grupos marginalizados. Em vez de os tratar como sujeitos de investigação, a YPAR visa capacitá-los para se tornarem parceiros na investigação.

O senso comum leva-nos a crer que os jovens, especialmente os jovens racializados que vivem na pobreza, têm pouco para dar à sua educação e ainda menos para ensinar aos mais velhos. Os discursos sobre o défice que rodeiam estes jovens centram-se principalmente no que não podem fazer, do que não têm e do que não podem aprender. (Nieto, 2016, p.10)

Este discurso do défice não só se baseia no pressuposto errado de que a educação formal e o estatuto socioeconómico estão obrigatoriamente ligados à capacidade de uma pessoa contribuir positivamente para a investigação, como também amplia as lacunas que a sociedade no seu conjunto deveria tentar colmatar. Outros contextos, como os que envolvem as pessoas com autismo, PHDA, etc., já adoptaram termos medicamente neutros que não se centram apenas nas pessoas que apresentam algum tipo de variância: a neurodiversidade, que representa a diversidade de características neurológicas que são possíveis no âmbito da biologia humana. Nesse sentido, a “neurodiversidade” não se aplica especificamente a pessoas que são vistas como “desviantes”, mas engloba todos os tipos de pessoas, tanto neurotípicas como neuroatípicas.

O tópico da “tipicidade” é um assunto completamente diferente, porque esses rótulos implicam de facto que existe uma questão de certo e errado – os *neurotípicos* são os certos e os *neuroatípicos* os desviantes da *norma*. Embora seja certamente menos flagrante do que os termos anteriormente utilizados, é seguro assumir que estes termos se tornarão menos aceitáveis devido ao fenómeno da “passadeira de eufemismos”. Qual seria, então, o termo mais neutro para se referir com exatidão às PcDI sem implicar uma conotação negativa? Será que o termo “deficiência” vai vacilar sob o efeito do eufemismo?

Inicialmente, devemos considerar o lema “Nada Sobre Nós Sem Nós” (Sassaki, 2004), que resume perfeitamente o ponto principal do Movimento Global pela Deficiência: que todo o discurso para e

sobre as PcD deve incluí-las como protagonistas. Por esta razão, não recomendamos qualquer mudança no termo, uma vez que foi cunhado pelas próprias PcD. Por outro lado, devemos também ter em consideração que, no modelo social da deficiência, o conceito de deficiência não é fixo nem se baseia apenas nas características fisiológicas da pessoa. Pelo contrário, define-se quando existe um desfasamento entre as necessidades de uma pessoa e a disponibilidade dos recursos adequados para as satisfazer (Sousa et al., 2022).

Como sugerem Léste e Farbiarz (2023), há centenas de milhares de anos, quando os primeiros seres humanos não tinham forma de tratar a miopia, a condição seria considerada uma deficiência, porque as pessoas com miopia seriam incapazes de realizar as atividades básicas que se esperavam delas como parte de um grupo: vigiar os predadores, detetar as presas, ou distinguir as plantas comestíveis das venenosas. Léste e Farbiarz (2023) explicam ainda que, hoje em dia, a miopia e outras condições visuais ligeiras não são consideradas deficiências visuais porque a atual infraestrutura em torno dos cuidados oftalmológicos é tão avançada e generalizada que a maioria das pessoas com miopia tem acesso a diferentes opções de cuidados à escolha: usar óculos graduados, lentes graduadas ou submeter-se a cirurgia ocular – e, por conseguinte, pode viver confortavelmente na sociedade sem enfrentar barreiras adicionais decorrentes da sua condição.

Do mesmo modo, ao considerar a BOS, será (ou deverá) uma pessoa com uma deficiência intelectual ser considerada “deficiente” se o local de trabalho estiver devidamente equipado para acomodar as suas necessidades e se puder realizar as mesmas tarefas, segundo as mesmas exigências? Se tivermos em conta que, na realidade, a pessoa com deficiência intelectual tem um desempenho superior ao das pessoas sem deficiência intelectual (Ellinger et al., 2020) quando executa as mesmas tarefas, torna-se evidente que a sua deficiência percebida é, pelo menos, irrelevante nesse contexto e, portanto, poderia ser simplesmente considerada como a sua *condição*. Esta palavra, em particular, evoca uma resposta muito neutra, uma vez que, em si mesma, não está carregada de julgamento – positivo ou

negativo –, mas apenas descreve o contexto da pessoa – o que é o aspeto fundamental do modelo social da deficiência. Afinal de contas, todas as características que cada pessoa tem, fazem, de certa forma, parte da *condição humana*.

Este processo, no entanto, só estará completo quando as PcDI estiverem verdadeiramente integradas na sociedade, porque só coexistindo é que podemos normalizar situações que inicialmente nos podem parecer estranhas. Por isso, apelamos às empresas e outras instituições que adaptem os seus documentos e materiais a uma linguagem e formatação mais inclusivas, que tenham em conta o EOA e, mais importante, que considerem a possibilidade de contratar PcDI como consultores sobre como conduzir estes processos de uma forma ética e construtiva.

## **Conclusão**

A forma como a humanidade encara a deficiência sofreu grandes alterações ao longo dos últimos milénios. Do modelo moral de deficiência, que considerava as deficiências como castigos divinos dos deuses; ao modelo médico de deficiência, que considerava as deficiências como falhas físicas do corpo de cada indivíduo e lhes atribuía a difícil tarefa de “ultrapassar as suas limitações”; estamos agora, maioritariamente, a utilizar o modelo social de deficiência – que se centra não no que está errado com as pessoas, mas nos recursos necessários para que qualquer pessoa, independentemente da sua condição, possa viver uma vida confortável, produtiva e com significado.

O primeiro passo para esta mudança consiste em utilizar uma linguagem mais neutra e positiva para descrever as condições das pessoas com deficiência. Em vez de nos centrarmos no “discurso do défice”, temos de reconhecer as diferenças particulares entre as pessoas e celebrar as suas diferenças, uma vez que estas lhes permitem ter um ponto de vista diferente e único. No entanto, não basta atualizar os termos atuais, temos de combater a denominada “passadeira de eufemismos” na sua origem – a perceção de estranheza que a sociedade projeta sobre as PcDI.

Para isso, temos de reconhecer que, ao não garantirmos que as PcDI tenham um acesso adequado a perspectivas de emprego equitativas, estamos a contribuir lentamente para a manutenção da percepção de que as PcDI são incapazes de viver vidas frutíferas e independentes. À medida que são impedidas de fazer parte da população economicamente ativa, tornam-se mais dependentes das suas famílias, cuidadores e redes de apoio; e, por sua vez, as suas famílias tendem a sacrificar até a sua própria independência para se tornarem cuidadoras. A este respeito, a EOA constitui uma abordagem muito eficaz para integrar as PcD no mercado de trabalho, abordando esta questão profundamente enraizada – com a vantagem de ter benefícios monetários comprovados para as empresas que a adoptam.

Para além disso, as PcDI não devem apenas ocupar posições de nível de entrada, mas também ser consideradas como consultores sobre como promover esta mudança de paradigma mais inclusiva. Como diz o lema: “Nada sobre Nós sem Nós”.

### **Considerações para Estudos Futuros**

Embora este capítulo apresente muitas diretrizes já validadas para a utilização da linguagem clara na comunicação, gostaríamos também de salientar que, à medida que a língua evolui, muitos dos seus sinais e estruturas mudam. Atualmente, as línguas românicas têm vindo a progredir lentamente no sentido da utilização de uma linguagem mais neutra em termos de género, uma vez que os seus substantivos impróprios são, na sua maioria classificados em termos de género através da utilização dos sufixos -o e -a, para distinguir, na maior parte dos casos, as contrapartes masculina e feminina do mesmo substantivo impróprio. Por exemplo, o radical de uma das palavras para “estudante” em português é “*alun-*”, que pode ser complementado com um “-a” para formar a versão feminina do substantivo estudante “*aluna*”, ou “-o” para formar a versão masculina “*aluno*”. O problema surge quando reparamos que as línguas românicas sofrem do fenómeno gramatical do “masculino como norma”, o que faz com que o substantivo impróprio para se dirigir a um grupo multigénero seja

sempre a versão masculina, por defeito. Assim, num grupo de 100 alunos com 99 alunas e 1 aluno, o grupo seria tratado como “alunos”. Algumas estratégias para responder a este desejo de neutralidade de género é a preferência por termos que são neutros em termos de género por defeito, por exemplo, a palavra “*estudante*” também significa aluno e pode ser aplicada tanto a estudantes do sexo feminino como do sexo masculino. No entanto, o problema mantém-se porque a utilização de artigos também tem género, pelo que o grupo acima mencionado continuaria a ser chamado “os *estudantes*”. Outra estratégia comum que tem sido proposta é a substituição dos artigos e sufixos por versões neutras em termos de género, tais como -e, -u, -x e -@. No entanto, é aqui que nos deparamos com uma questão interseccional comum: o software de leitura de ecrã atual é muito incompatível com estes neologismos – resultando numa diminuição da acessibilidade para pessoas com deficiência visual –, ao mesmo tempo que aumenta a carga cognitiva necessária para interpretar frases, uma vez que estas são formadas por palavras não familiares – resultando numa menor acessibilidade para PcDI e, por exemplo, pessoas com TDAH.

Atualmente, ainda não foi proposta uma solução definitiva para esta questão, mas sugerimos vivamente a preferência por termos neutros em termos de género que já façam parte do léxico comum da população, bem como a reescrita de frases para evitar a utilização de palavras com género, se possível. Alguns sotaques da língua portuguesa e dialetos específicos também eliminam completamente o uso de artigos de género, como é o caso da cidade de Niterói, no Rio de Janeiro, Brasil.

## **Agradecimentos**

Este estudo foi financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto GameIN (2022.07939.PTDC) - disponível em <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC>. Os autores gostariam ainda de agradecer o apoio do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). Este estudo também foi

parcialmente financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código Financeiro 001, e pela FAPERJ - Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, Processo SEI E-26/201.579/2023..

## Referências

- Bakhtin, M. (2006). *Estética da criação verbal* (P. Bezerra, Trans.) São Paulo, Martins Fontes. (Opera originale pubblicata nel 1979).
- Baynton, D. C. (2013). Disability and the Justification of Inequality in American History. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 17–33). Routledge.
- Davis, L. J. (2013). Introduction: Normality, Power, and Culture. In L. J. Davis (Ed.), *The Disabilities Studies Reader* (4th ed., pp. 1–14). Routledge.
- Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>
- Engesser, S., Ridley, A. R., & Townsend, S. W. (2016). Meaningful call combinations and compositional processing in the southern pied babbler. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 113, Issue 21, pp. 5976–5981). *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1600970113>
- Foucault, M. (1988). *Madness and Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason* (Richard Howard, Trans.). Vintage Books.
- Keith, H. E., & Keith, K. D. (2011). *Intellectual Disability: Ethics, Dehumanization, and a New Moral Community* (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Kevles, D. J. (1985). *In the Name of Eugenics: Genetics and the Uses of Human Heredity*. University of California Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Lau, T. C. W. (2019). Crippling immunity: Disability and the immune self. In K. Ellis, R. Garland-Thomson, M. Kent, & R. Robertson (Eds.), *Interdisciplinary Approaches to Disability: Looking Towards the Future* (Vol. 2, pp. 164–172). Routledge.
- Leroux, M., Schel, A.M., Wilke, C. et al. (2023). Call combinations and compositional processing in wild chimpanzees. *Nat Commun* 14, 2225. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-37816-y>
- Léste, J., & Farbiarz, J. (2023). Current accessibility challenges and perspectives for people with visual impairments in tabletop games. *International Journal*

- of Games and Social Impact, 1(2), 76–97. <https://doi.org/10.24140/ijgsi.v1.n2.04>
- Miralles, C., García-Sabater, J. P., Andrés, C., & Cardos, M. (2007). Advantages of assembly lines in Sheltered Work Centres for Disabled. A case study. *International Journal of Production Economics*, 110(1–2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.023>
- Nieto, S. (2016). Foreword. In N. Mirra, A. Garcia, & E. Morrell, *Doing Youth Participatory Action Research: Transforming Inquiry with Researchers, Educators, and Students* (pp. IX–X). Routledge.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Shakespeare, T. (2013). The Social Model of Disability. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 214–221). Routledge.
- Sousa, C., Luz, F., Fonseca, M. M., Neves, P., Lopes, P., Mara-tou, V., Chaliampalias, R., Kameas, A., Abdullahi, Y., & Rye, S. (2022). An accessible and inclusive future for tabletop games and learning: Paradigms and approaches. *ICERI2022 Proceedings*.
- Stollznaw, K. (2020, August 11). *Ableist Language and the Euphemism Treadmill. Fitteen Eighty Four: Academic Perspectives from Cambridge University Press*. <https://www.cambridgeblog.org/2020/08/ableist-language-and-the-euphemism-treadmill/>
- Šveřepa, M. (2021, October 6). Information for all: European standards for making information easy to read and understand. *Inclusion Europe*. <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read-standards-guidelines/>
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, December 12, 2006, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>