

1º GUIA DE LINGUAGEM INCLUSIVA

& EXPRESSÕES PARA CONHECERMOS E EVITARMOS



ASG+

ONS25
ANOS



INTRODUÇÃO

A sociedade está em constante mudança. E o ONS também está se adaptando e avançando na agenda ASG, que inclui o tema Diversidade, Equidade e Inclusão em seu pilar +Humano.

Por isso, temos muito orgulho em lançar este 1º Guia de Linguagem Inclusiva & Expressões para conhecermos e evitarmos.

Historicamente, alguns termos de linguagem foram usados de forma discriminatória ou pejorativa em relação a certos grupos de pessoas. Esses termos podem perpetuar estereótipos negativos e contribuir para o sentimento de não pertencimento e discriminação.

No mundo corporativo, diversos estudos¹ comprovam que a diversidade, a equidade e a inclusão permitem que as pessoas possam ser quem são e, assim, produzirem mais e melhor.

Vale destacar que a linguagem inclusiva é diferente da linguagem neutra (que prevê mudanças na língua portuguesa, por exemplo: substituir “todos” por “todes”), como será explicado com mais detalhes ao longo deste Guia.



¹ <https://diversitymatters-latam-2022.mckinsey.com/home-portugues/>



ENTÃO, O QUE É LINGUAGEM INCLUSIVA?

“São atos linguísticos que não excluem as pessoas em razão do gênero, da origem étnica, da orientação sexual, de condições físicas e mentais etc. Ela não abrange, pois, apenas a igualdade de gênero ou o reconhecimento do gênero não binário. Antes, ela se presta, por meio de variados recursos linguísticos, ao reconhecimento e à consideração da diversidade de várias ordens.”²

Parte do conteúdo deste Guia foi desenvolvido no âmbito do projeto Sistemas de Energia do Futuro III, que integra a Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável e é implementado pela *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH e o ONS, com recursos do Ministério Federal da Cooperação Econômica e do Desenvolvimento (BMZ) da Alemanha. Foram realizadas oficinas com um grupo diverso de colegas do ONS, com a GIZ.

O conteúdo foi adaptado à nossa realidade, incluindo a abordagem de algumas campanhas de conscientização já realizadas internamente e também expressões e comportamentos que devemos conhecer e evitar, sugeridos pelos grupos de afinidade G.A.R.R.A, Mulheres à Bessa e também por profissionais com deficiência de todas as diretorias e localidades do ONS, que fazem parte do grupo de PcDs.

² Fonte: Parecer técnico elaborado por linguistas do IEL - Instituto de Estudos da Linguagem da Unicamp

Evitar o uso de expressões discriminatórias é essencial para promover uma linguagem inclusiva. Aqui estão algumas dicas:

1

Eduque-se: tenha abertura ao aprendizado sobre diferentes culturas, identidades e perspectivas. Isso pode ajudar a aumentar a conscientização e evitar generalizações prejudiciais.

2

Use termos inclusivos: opte por termos neutros ou não binários, que englobem diferentes identidades de gênero, raças, religiões, orientações sexuais, entre outros.

3

Evite estereótipos e generalizações baseadas em características como raça, gênero, religião, orientação sexual e idade.

4

Respeite a autoidentificação: use os termos que as pessoas preferem para se referirem a si mesmas. Respeite a autoidentificação de gênero, orientação sexual, nome social/preferido, entre outros. Em caso de dúvida, pergunte.

5

Atenção ao contexto: considere o contexto em que suas palavras serão recebidas. Evite piadas ou comentários que possam perpetuar estereótipos ou causar ofensa.

6

Abertura ao feedback: é importante ter disposição para ouvir e aprender com as outras pessoas. Se alguém apontar que uma frase que você usou foi discriminatória, reflita sobre isso e faça as correções necessárias.

Vale lembrar que a linguagem inclusiva é um processo contínuo de aprendizado e prática. Ao adotar essas diretrizes, você estará contribuindo para a criação de um ambiente mais inclusivo e respeitoso para todas as pessoas.

Se algum comportamento ou expressão é indicado como desrespeitoso ou ofensivo por uma pessoa que pertence a um grupo minorizado (gênero, raça, pessoa com deficiência, LGBTI+ ou etarismo/idadismo), precisamos compreender que não é “mimimi”, pedir desculpas e, principalmente, nos esforçar para aprender e não repeti-lo. Não é porque “sempre foi assim” que hoje é aceitável. O respeito é incondicional para o ONS, como previsto em nosso Código de Ética³ :



“Respeitar e promover a equidade e a inclusão da diversidade em todas as suas manifestações individuais de raça, etnia, gênero, idade, condição física, religião, ideologia, formação profissional, nacionalidade, condição econômica e orientação sexual.”

Caso você sinta incômodo ou presencie alguma situação de discriminação, fique à vontade para se posicionar, seja diretamente com as pessoas ou equipes do ONS (sempre de uma maneira cordial, com o objetivo de ampliar a conscientização), seja por meio de nossos Canais de Ética.

Este Guia não precisa ser decorado, mas é um instrumento de consulta e aprendizado. O documento é vivo e pode vir a ser revisado e ampliado, quando necessário.

**DESEJAMOS A TODAS AS EQUIPES
DO ONS UMA BOA LEITURA!**

³ Código de Conduta Ética do ONS <https://www.ons.org.br/AcervoDigitalDocumentosEPublicacoes/C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20revisado.pdf>

CAPÍTULO 1

LINGUAGEM
INCLUSIVA

X

LINGUAGEM
NEUTRA



LINGUAGEM INCLUSIVA



A linguagem inclusiva é aquela que busca comunicar sem excluir ou invisibilizar nenhum grupo e sem alterar o idioma como o conhecemos.

A linguagem inclusiva nada mais é do que o reconhecimento de que somos pessoas diferentes e diversas em relação à cor, origem, raça, idade, religiosidade, orientação sexual, aos aspectos físicos, entre outros.

Normalmente, acabamos por utilizar o pronome masculino para representar todas as pessoas ou utilizamos a representação gráfica de um homem branco quando queremos falar de ser humano.

Já existe um movimento da Comunicação e de pessoas do ONS de incluir o feminino em alguns termos, por exemplo: *Prezados e prezadas* ou *Bom dia a todos e a todas*.

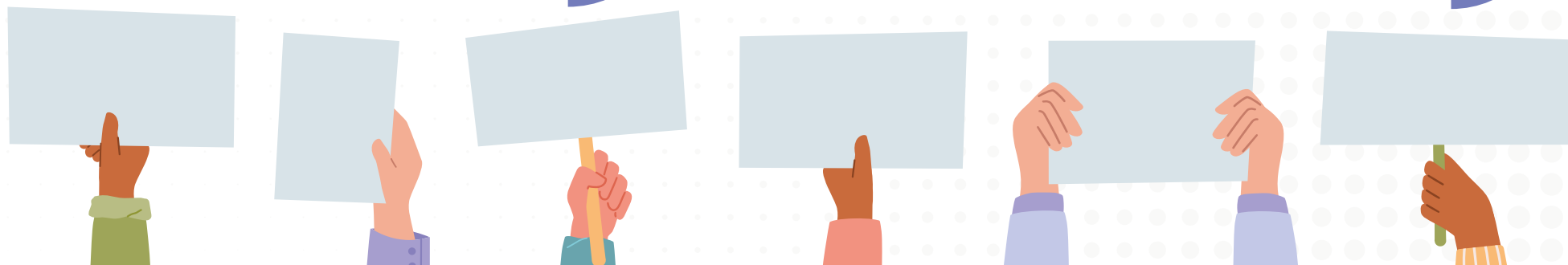
Porém, mesmo assim, ainda que não seja intencional, estamos excluindo as pessoas que não se identificam com o gênero masculino nem com o feminino (veja mais no capítulo LGBTI+).

Praticar a linguagem inclusiva pode ser um grande desafio – mas podemos enfrentá-lo de forma criativa e ampla para acolher todas as pessoas.

DICAS:

- Em comunicações informais, é possível utilizar “Oi, pessoal” ou “Olá, colegas”, “Olá, equipes do ONS”. Ao se referir a terceiros, use substantivos genéricos, por ex: “Parabéns, equipe, pela meta realizada!”
- Em situações mais formais, utilizar o feminino (além do masculino) já é uma forma de incluir as mulheres.
- Evitar usar o pronome “o” ou “a” para se referir às pessoas. Exemplo: “para colegas” ao invés de “para os colegas”.
- É possível utilizar “a liderança” ao invés de “os líderes”; “a diretoria” ao invés de “os diretores”.
- Refira-se à pessoa pelo nome. Ex. “Maria bateu a meta”; “José acabou o relatório”, e não “a Maria” ou “o José”
- Prefira termos sem marcação binária de gênero: quem, alguém, pessoa, indivíduo, gente, pessoal, grupo, povo, população, humanidade. Ex: “os empregados participaram da pesquisa” por “o grupo participou...”

- Buscar expressões que substituam a marcação de gênero. Ex: “Obrigado a todos” por “Agradecemos a presença.”
- Evite usar o termo “homem” para se referir a homens e mulheres, como se fosse uma palavra universal. Substitua por “ser humano” ou “humanidade” ou “sociedade”. Ex: “É benéfico para o homem” por “É benéfico para a sociedade.”
- Evite o uso de ‘eles’, ‘aqueles’ e substantivos no masculino para se referir a pessoas não identificadas ou desconhecidas. Ex: “Ela sempre pensou no outro” por “Ela sempre pensou nas outras pessoas.”
- Utilizar “você” pode evitar o uso do masculino genérico e tornar o tom mais coloquial. Funciona especialmente em textos que são dirigidos diretamente a quem lê. Ex: “Cabe ao empregado preencher o formulário” por “Cabe a você preencher...”
- Em apresentações, quando possível, procure variar as imagens/ilustrações/fotos, utilizando mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência etc.





LINGUAGEM NEUTRA

A linguagem neutra tem como um dos objetivos incluir grupos que não se identificam com os gêneros femininos ou masculinos, por ex. as pessoas não binárias (veja mais no capítulo LGBTI+).

No entanto, ainda não existem regras previstas nos dicionários, corretores ortográficos, manuais de redação e nem unanimidade para substituição dos artigos “o” ou “a” por “e”, “x” ou “@”.

Embora tenha o mesmo propósito da linguagem inclusiva, a linguagem neutra apresenta propostas para alterar a Língua Portuguesa.

Além disso “@” ou “x” no meio das palavras não são pronunciáveis. No caso de pessoas com deficiência visual, os recursos de acessibilidade para leitura de tela não conseguem identificar as mensagens. No caso do “e” (ex. todes), isso é possível, por isso essa opção tem sido a mais usada quando se adota esse tipo de linguagem.

An illustration on the left side of the page features a large, stylized orange silhouette of a human head in profile, facing right. Inside the head, there are several colorful rectangular shapes: a yellow one at the top left, a green one at the top right, a dark blue one in the middle left, and a red one at the bottom left. A white plant with several stems, leaves, and flowers grows from the top of the head. A person with dark hair, wearing a white long-sleeved shirt and blue pants, is sitting cross-legged on the ground in front of the head, holding the base of the plant. The background is a solid orange color with a pattern of small, light orange dots.

CAPÍTULO 2

CONCEITOS PRINCIPAIS

DIVERSIDADE, INCLUSÃO,
IGUALDADE E EQUIDADE



**"DIVERSIDADE
É CONVIDAR
PARA A FESTA.
INCLUSÃO É
CHAMAR PARA
DANÇAR."**

Esta comparação é muito utilizada para facilitar a compreensão da diferença entre os conceitos que, apesar de estarem relacionados, possuem significados diferentes.

No mundo corporativo, podemos compreender que, assim como ter pessoas diversas nas equipes, é essencial criar um ambiente para que elas possam ter as mesmas oportunidades do que aquelas que se encaixam nos padrões previstos na sociedade ou estão em posição de liderança na maior parte das organizações (homem, heterossexual, cisgênero).



E AÍ? SOMOS TODOS IGUAIS OU SOMOS TODOS DIFERENTES?

“Podemos ser iguais e diferentes, ter os mesmos direitos sem nos descaracterizar. A diferença não se opõe à igualdade”⁵.

“Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”⁶.

Muitas vezes, as pessoas que fazem parte de grupos minorizados não saem do mesmo ponto de partida do que as demais. Por isso, falamos em equidade, ou seja, reconhecer as diferenças e necessidades individuais e, a partir daí, realizar ações intencionais (ou afirmativas) para garantir as mesmas oportunidades.

Para compreender melhor, **clique aqui** e confira o vídeo. Veja também a ilustração a seguir⁷.

⁴ Vernã Myers, consultora e atual VP de Inclusion Strategy no Netflix.

⁵ Reinaldo Bulgarelli. Diversos somos todos.

⁶ Boaventura de Souza Santos. A construção multicultural da igualdade e da diferença.

⁷ <https://brasil.elpais.com/verne/2020-06-16/a-igualdade-de-oportunidades-explicada-com-uma-macieira-quatro-quadrinhos-e-um-meme.html>

DESIGUALDADE

Acesso desigual às oportunidades



IGUALDADE

Ferramentas e assistência distribuídas uniformemente



EQUIDADE

Ferramentas diferentes para identificar e tratar da desigualdade



JUSTIÇA

Correção do sistema para oferecer acesso igual às ferramentas e às oportunidades



CAPÍTULO 3

EXPRESSIONES E COMPORTAMENTOS

PARA
CONHECER
E EVITAR





GÊNERO



GÊNERO



SEXISMO E MACHISMO

Sexismo é o ato de discriminação e objetificação sexual, quando se reduz alguém ou um grupo apenas pelo gênero ou orientação sexual. Para isso, são utilizados estereótipos de como falar, agir, pensar e até mesmo o que vestir.

Já o machismo compreende uma hierarquia entre os gêneros, corroborando a crença de superioridade do poder e força da figura masculina. Na prática, uma pessoa machista julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, financeiros, intelectuais e sociais. Uma mulher não pode ser considerada machista, mas ela pode reproduzir o machismo estrutural da sociedade, pois muitas vezes foi criada em um ambiente com essas características.

COMPORTAMENTOS QUE DEVEMOS CONHECER PARA EVITAR:

Mansplaining: “Man” (homem) + “explain” (explicar)

Quando um homem pressupõe que sabe mais sobre algo do que uma mulher e que precisa explicar o óbvio ou o básico, mesmo que ela seja especialista no assunto.

Maninterrupting: “Man” (homem) + “interrupting” (interromper)

Quando a fala de uma mulher é interrompida, uma vez ou frequentemente, por um homem.

Gaslighting: (abuso emocional / violência psicológica)

Quando uma mulher tem certeza de que algo está acontecendo, mas alguém (geralmente homem) tenta convencer que ela “está louca” ou inventando.

Síndrome da impostora: Autossabotagem

Quando uma mulher se sente muito insegura, com a sensação infundada de que alguém vai descobrir que ela não tem determinada capacidade ou habilidade.

EXPRESSÕES E DICAS:

“Você deve estar de TPM”

Por que não usar? A alteração comportamental da mulher devido às movimentações hormonais durante a TPM pode existir. O problema é atribuir alguns comportamentos à TPM, ignorando a gravidade do acontecimento que gerou sua atitude.

Substituir por: O que está te incomodando? (evitar comentários depreciativos em geral e perguntar o motivo da atitude).

“Tinha que ser mulher”

Por que não usar? Essa expressão deprecia as mulheres ao atribuir os erros ao simples fato de serem mulheres como menos capacitadas do que os homens. Por outro lado, quando homens cometem erros, eles não são atribuídos a todos os homens, ou seja, não é algo generalizado.

Sugestão: Não utilizar.

“Ela foi muito macho”

Por que não usar? Esse comentário reforça a ideia (errada) de que homens são mais fortes e mais competentes do que mulheres.

Substituir por: Ela foi muito competente/forte/assertiva.

“Isso é coisa de mulherzinha”

Por que não usar? Essa expressão, usada inclusive para crianças, reforça a divisão binária entre “coisas de mulher” e “coisas de homem”. E também associa mulher com fragilidade, fraqueza ou insegurança.

Sugestão: não utilizar.



RAÇA E ETNIA

RACISMO



RAÇA E ETNIA / RACISMO



Negros representam mais de 56% da população brasileira, de acordo com o IBGE. A porcentagem representa a soma das pessoas autodeclaradas como pretas e pardas. No caso, pessoas pretas tem ascendência oriunda de nativos da África, possuem fenótipo manifestado por sua pele de cor escura. e pessoas pardas possuem diferentes ascendências étnicas, miscigenação que resulta em uma mistura de cores de peles entre brancos, pretos, amarelas e indígenas.

PARA COMBATER O PRECONCEITO E O RACISMO, DEVEMOS ESTAR ATENTOS E NÃO UTILIZAR AS EXPRESSÕES A SEGUIR.

EXPRESSÕES E DICAS:

“A dar com pau | nem a pau”

Por que não usar?

Remete à violência da escravidão. A expressão tem origem nos navios negreiros. Muitos dos capturados preferiam morrer a serem escravizados e faziam greve de fome na travessia entre África e Brasil. Para obrigá-los a comer, um ‘pau de comer’ foi criado para jogar alimentos pela boca.

Substituir por:

“abundância” e “grande quantidade” | “de jeito nenhum”.

“Denegrir”

Por que não usar?

Tem origem em “tornar negro” e vem do latim *denegrare*, que significa “enegrecer”. É comumente utilizada como sinônimo de difamar, caluniar e manchar imagem/reputação. Por atribuir um caráter negativo a algo que seja negro, pode ser considerado racista e ofensivo.

Substituir por: “difamar” ou “caluniar”.



“Índio”

Por que não usar? É um termo genérico, colonizador e pejorativo, que remete à ideia eurocêntrica de que os povos originários são atrasados e todos iguais, desconsiderando as suas diferenças linguísticas e culturais.

Substituir por: “indígena”, que significa “originário”. Ao invés de tribo, use aldeia, terra ou território indígena.

“Meia tigela”

Por que não usar? Faz referência aos negros escravizados que trabalhavam à força nas minas de ouro e que, quando não conseguiam cumprir as metas estabelecidas pelo escravizador, recebiam metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de “meia tigela”.

Substituir por: “mal feito” ou “mediocre”.

“Samba do crioulo doido”

Por que não usar? A expressão reforça a ideia de que negros seriam desordeiros, bagunceiros e promotores de confusão. A origem da expressão é uma canção de samba que ironizava a obrigatoriedade das escolas de samba retratarem em seus enredos apenas temas de fatos históricos. Se referir às pessoas negras como “crioulos e crioulas” é, por si só, racista, assim como a palavra “mulata”.

Substituir por: “confusão”, “trapalhada” ou “bagunça”.

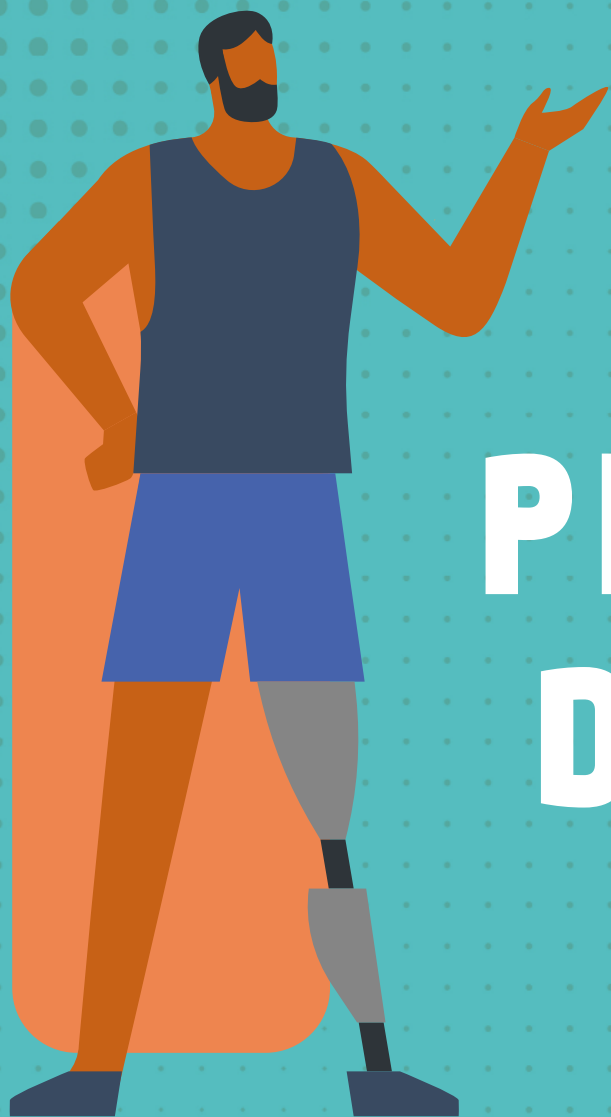
“Neginho (ou nego) fez tal coisa”

Por que não usar? Associa uma ação (geralmente negativa) apenas às pessoas negras, como se pessoas brancas não errassem.

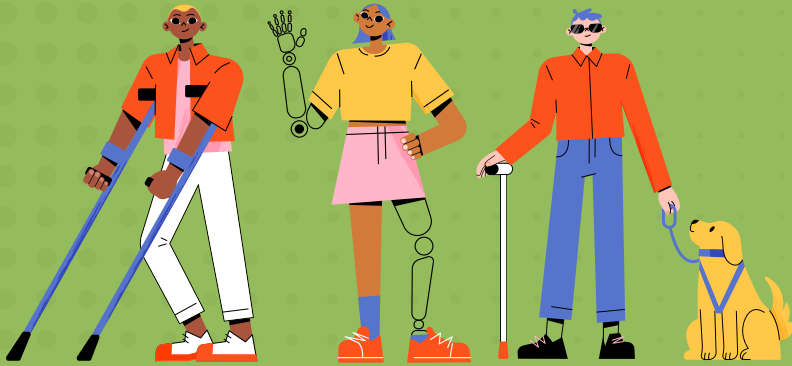
Substituir por: a pessoa/fulano fez tal coisa.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

CAPACITISMO



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA / CAPACITISMO



As expressões 'portadora de deficiência' ou 'portadora de necessidades especiais' não devem mais ser utilizadas. Opte pelo termo 'pessoa com deficiência (PcD)'. Pode-se utilizar também as expressões 'pessoa que tem deficiência' ou de forma direta: 'pessoa com deficiência visual', 'pessoa com deficiência auditiva', 'pessoa com deficiência locomotora' etc.

O importante é sempre utilizar "pessoa" antes, pois a deficiência é uma característica. E não use a deficiência como um adjetivo.

EXPRESSÕES E DICAS:

“Não tenho braços para isso”

Por que não usar? Muitas vezes, usamos no mundo corporativo como sinônimo de falta de equipe/de pessoas para executar uma tarefa. Porém, essa expressão pode inferiorizar as pessoas com deficiência nos membros superiores, como se elas não fossem capazes de realizar tarefas.

Substituir por: “Não consigo fazer isso” ou “não tenho equipe para isso.”

“Você tem audição seletiva, escuta o que quer”

Por que não usar? Desrespeita as pessoas surdas, como se elas pudessem optar quando e o que escutar.

Substituir por: “você não presta atenção.”

“Perdido como cego em tiroteio”

Por que não usar? Classifica pessoas cegas como perdidas ou incapazes de exercer tarefas de maneira satisfatória.

Substituir por: “Não finja que não está entendendo.”

“Ele está dando uma de João sem braço/ele tem braço curto”

Por que não usar? Pressupõe que pessoas sem um membro/com esse tipo de deficiência física são folgadas, preguiçosas ou estão se esquivando de alguma ação.

Substituir por: “está tentando tirar vantagem”, “ele é preguiçoso.”

“Deu mancada”

Por que não usar? Ofende pessoas que, de fato, mancam, ao associar “mancada” com “erro”.

Substituir por: “vacilou.”

“Está fingindo demência”

Por que não usar? Dizer que alguém finge demência por não entender ou estar desinteressado por algo ofende quem tem essa condição.

Substituir por: “está se fazendo de desentendido.”

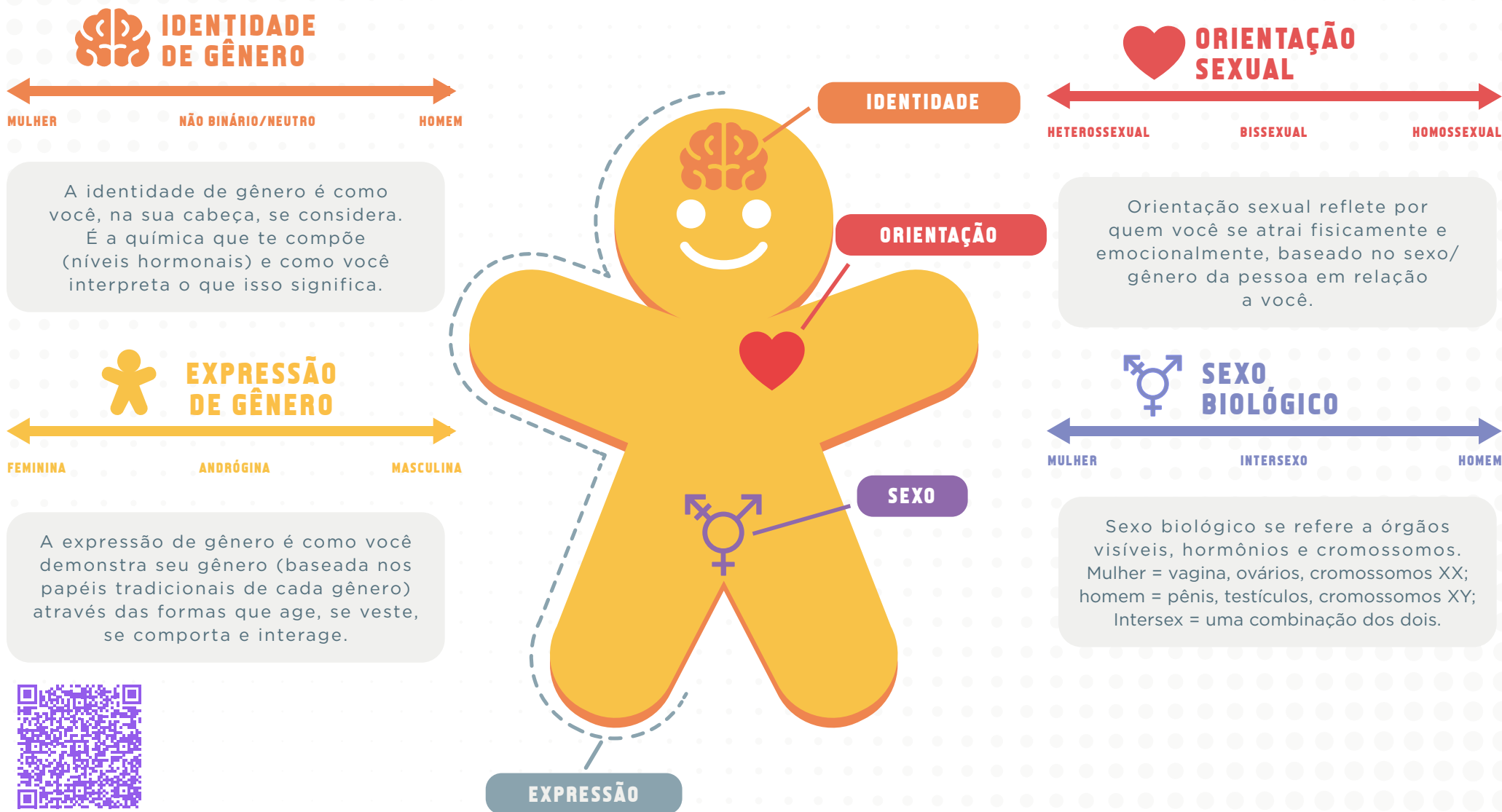


LGBTI+

**HOMOFOBIA,
TRANSFOBIA**

PARA ENTENDER MELHOR O UNIVERSO LGBTI+, CONFIRA A ILUSTRAÇÃO A SEGUIR. CLIQUE AQUI E ASSISTA AO VÍDEO PRODUZIDO PELO INFLUENCER VITOR DICASTRO, QUE COMENTA CADA LETRA DA SIGLA AUMENTADA (LGBTQIAPN+), DE FORMA DIDÁTICA E BEM HUMORADA:

BISCOITO DA DIVERSIDADE DE GÊNERO.



EXPRESSÕES E DICAS

"QUAL É A SUA OPÇÃO SEXUAL?"

Não se trata de uma escolha, mas, sim, de como a pessoa é, como se percebe e por quem se sente atraída /quer se relacionar. É melhor esperar a pessoa se autodeclarar do que perguntar, quando não se tem intimidade. Mas se a conversa evoluir e você sentir que tem espaço para perguntar, o termo correto é orientação sexual.

"VOCÊ NEM PARECE GAY (LÉSBICA, TRANS...) OU VOCÊ É GAY, MAS É DISCRETO?"

São infinitas as formas de expressar a personalidade, independente da orientação sexual ou do gênero. A generalização pode demonstrar preconceito.

"VOCÊ VIROU LÉSBICA/GAY PORQUE SE FRUSTROU COM HOMENS/MULHERES?"

Não é uma questão de escolha, e sim atração sexual e/ou afetiva. Não é uma experiência que "falta" na vida de ninguém.

"O HOMOSSEXUALISMO É UMA FASE, VAI PASSAR."

Em 1990, a Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou o "homossexualismo" do rol de doenças psiquiátricas. O termo correto é homossexualidade, pois o sufixo "ismo" pode remeter à doença.

"SEMPRE CONFUNDO O PRONOME DELE/DELA, NEM PARECE TRANS!"

Utilizar os pronomes certos é respeitar como aquela pessoa se identifica. Em caso de dúvida, pergunte para a pessoa: Qual pronome você utiliza?

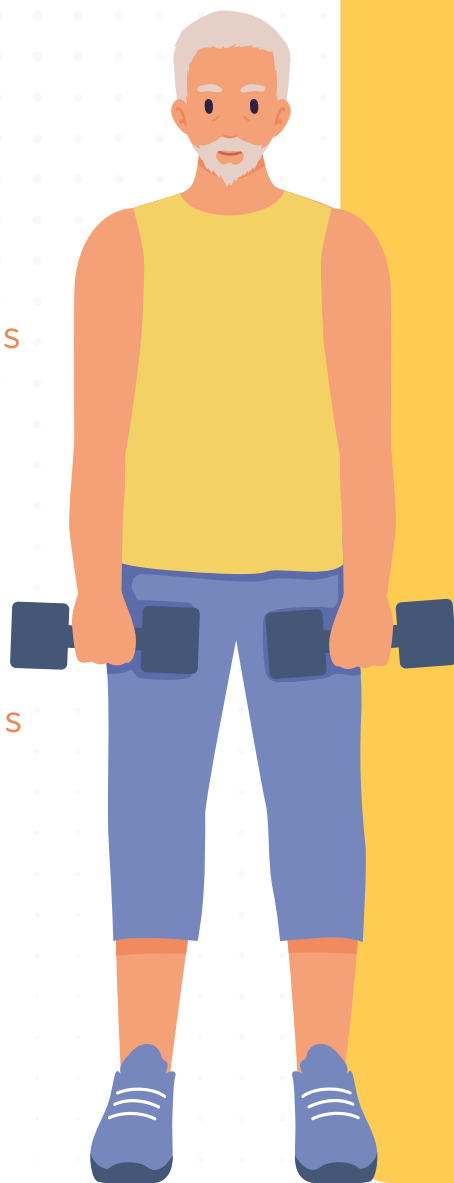




ETARISMO

IDADISMO

Etarismo é a discriminação contra pessoas com base em estereótipos associados à idade. A cada ano, estamos nos tornando uma nação com mais idosos. A experiência de pessoas mais idosas nas organizações é um valor que deve ser reconhecido pelas empresas.



EXPRESSÕES E DICAS PARA EVITAR:

“Você nem parece a idade que tem OU Para a tua idade, você está ótimo/ótima.”

“Ela/ele está muito esquecido por conta da idade.”

Expressões desse tipo podem ser interpretadas como se a idade fosse um aspecto negativo e uma generalização de que quem tem mais idade está debilitado/inferiorizado fisicamente, esteticamente e/ou psicologicamente.

“Ela/ele não entende dessas coisas, pois já está velho/velha.”

“Ela/ele até sabe usar o celular (ou realizar outras atividades ligadas à tecnologia e à modernidade, como se devesse ter dificuldade).”

Pode dar a entender que a pessoa não teria capacidade para tal.

“Aquele velhinho/velhinha é tão bonitinho/bonitinha.”

Usar diminutivos pode parecer carinhoso, mas pode ser interpretado como reducionista.



ESPERAMOS QUE ESTE GUIA SEJA ÚTIL EM SEU DIA A DIA, COMO FONTE DE CONSULTA E CONHECIMENTO.

PRATICAR A LINGUAGEM INCLUSIVA É UMA FORMA IMPORTANTE DE COMBATERMOS O PRECONCEITO E A DISCRIMINAÇÃO. E RESPEITARMOS, AINDA MAIS, TODO MUNDO.

DIVIDA O APRENDIZADO DESTES GUIAS COM A FAMÍLIA E AMIGOS!

Fontes (além das citadas nas notas de rodapé):

<https://www.vrsacademy.com.br/>

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/e-preto-ou-negro-uma-releitura-e-reflexao-sobre-esta-classificacao/>

<https://info.projetoraft.com/3m-dicionario-3mpatico>

https://www.basf.com/br/pt/careers/why-join-basf/diversidade_inclusao.html

Consultoria Potência Diversa: Ana Paula Brandão, Luiza Proença, Sandra Vale

CRÉDITOS

REALIZAÇÃO



Gerência executiva de Comunicação e Relacionamento com a Sociedade com apoio da gerência executiva de Transformação Estratégica e dos grupos de afinidade G.A.R.R.A., Mulheres à Bessa e também por profissionais que fazem parte do grupo de PcDs, iniciado na Diretoria de Assuntos Corporativos - DAC.

CONTRIBUIÇÃO

Parte do conteúdo deste Guia foi desenvolvida no âmbito do projeto Sistemas de Energia do Futuro III, que integra a Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável e é implementado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH e o ONS, com recursos do Ministério Federal da Cooperação Econômica e do Desenvolvimento (BMZ) da Alemanha.



Por meio da

