

Universidade Federal de Uberlândia
Sistema de Bibliotecas
Comissão de Comunicação
Comissão de Cultura e Diversidade

MANUAL DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Linguagem não sexista

1ª Edição



Universidade Federal de Uberlândia
Sistema de Bibliotecas
Comissão de Comunicação
Comissão de Cultura e Diversidade

MANUAL DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Linguagem não sexista

Organização

Betânia Nunes de Sousa
Evandro Monteiro Jorge Júnior
Lucas Amaral de Pádua
Maria Clara Nunes de Matos
Patrícia de Oliveira Portela
Rosilaine Cristina Silva
Valéria Resende Teixeira

1ª Edição



UFU/SISBI
Uberlândia
2025

2025 Universidade Federal de Uberlândia | Sistema de Bibliotecas



Este documento está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY-NC 4.0

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir deste trabalho, exceto para fins comerciais, desde que seja atribuído o devido crédito pela criação original.

Texto da licença https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR

Reitoria: Carlos Henrique de Carvalho

Vice-reitoria: Catarina Machado Azeredo

Direção do Sistema de Bibliotecas: Maira Nani França Moura Goulart

Comissão de Comunicação do Sistema de Bibliotecas da UFU

Comissão de Cultura e Diversidade do Sistema de Bibliotecas da UFU

Capa, ilustração, diagramação e formatação: Stefani Papadio Damaceno

Revisão gramatical / Editoração: Valéria Resende Teixeira

Normalização: Patrícia de Oliveira Portela

Pareceristas: CP Mulheres e CP Diversa da UFU

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

U58m	Universidade Federal de Uberlândia. Sistema de Bibliotecas. Comissão de Comunicação. Manual de linguagem inclusiva [recurso eletrônico] : linguagem não sexista / Comissão de Comunicação, Comissão de Cultura e Diversidade ; organização de: Betânia Nunes de Sousa... et al. -- 1. ed. -- Uberlândia : UFU/SISBI, 2025. 23 p. : il.
	ISBN: 978-85-64554-60-3
	Livro digital
	Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.do.2025.1
	Inclui bibliografia.
	1. Educação inclusiva. 2. Identidade de gênero na educação. 3. Linguagem e cultura. 4. Política identitária. 5. Linguagem inclusiva. I. Universidade Federal de Uberlândia. Sistema de Bibliotecas. Comissão de Cultura e Diversidade. II. Sousa, Betânia Nunes de, (org.). III. Título.

CDU:376

Nelson Marcos Ferreira
Bibliotecário-Documentalista - CRB-6/3074

Sistema de Bibliotecas UFU
Av. João Naves de Ávila, 2121 – Bloco 3C – Campus Santa Mônica
CEP – 38400-902 – Uberlândia – Minas Gerais
Telefone: (34) 3239-4260
Home page: <http://www.bibliotecas.ufu.br>



SUMÁRIO

PREFÁCIO	4
1 INTRODUÇÃO	5
1.1 Objetivos	5
1.2 Justificativa.....	6
2 LINGUAGEM NÃO SEXISTA.....	7
2.1 Gênero e linguagem	7
2.2 Termos que devem ser evitados	11
2.3 Reformulação de frases	14
2.3.1 <i>Uso do gerúndio</i>	14
2.3.2 <i>Uso da voz passiva e estruturas inclusivas</i>	14
2.3.3 <i>Referência a pessoas sem identificação de gênero.....</i>	16
2.3.4 <i>Uso da preposição “por”</i>	16
2.3.5 <i>Uso da preposição essencial “a” ou “para”.....</i>	17
2.3.6 <i>Uso de termos neutros.....</i>	18
2.3.7 <i>Supressão de artigos e pronomes</i>	19
2.3.8 <i>Uso de alternativas como “de” e “lhe”</i>	20
2.3.9 <i>Substituição de “aquele e aqueles”</i>	20
2.4 Exemplos práticos em documentos institucionais	20
REFERÊNCIAS	22





PREFÁCIO

É com grande satisfação que celebramos a publicação do Manual de Linguagem Inclusiva – Linguagem Não Sexista, uma iniciativa da Comissão de Cultura e Diversidade e da Comissão de Comunicação do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Este documento representa um passo significativo na consolidação de práticas comunicacionais que respeitam e valorizam a diversidade humana em todas as suas expressões.

A criação deste manual está em sintonia com a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU, instituída pela Resolução CONSUN nº 10/2019, reafirmando o compromisso da universidade com a promoção de uma cultura institucional pautada na equidade, no respeito às diferenças e na valorização da vida. Ao propor diretrizes para uma linguagem mais justa e inclusiva, o manual contribui diretamente para a construção de ambientes acadêmicos e administrativos mais acolhedores, onde todas as pessoas possam se sentir representadas e respeitadas.

A linguagem é uma ferramenta poderosa na formação de identidades e na estruturação das relações sociais. Por isso, ações como esta são fundamentais para que possamos avançar na constituição de uma universidade verdadeiramente democrática, plural e comprometida com os direitos humanos. Que este manual inspire práticas transformadoras e seja referência para outras instituições que também buscam promover a justiça e a inclusão por meio da palavra.

Fábio Figueiredo Camargo
Coordenador da Comissão Permanente de Acompanhamento da Política
de Diversidade Sexual e de Gênero (CPDiversa/UFU)

1 INTRODUÇÃO

O presente Manual de Linguagem Inclusiva, elaborado pelo Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Uberlândia (Sisbi/UFU), tem como objetivo conscientizar e sensibilizar a comunidade acadêmica e sociedade sobre a importância da linguagem inclusiva e sua relação com o combate ao sexismo, capacitismo, racismo, etarismo e demais formas de preconceito.

Para isso, o Manual de Linguagem Inclusiva será dividido em cartilhas separadas por temas específicos, com conceituações relacionadas aos temas em questão, exemplos de práticas linguísticas que reforçam preconceitos e orientações para o uso de uma linguagem que rompa com esses preconceitos.

Esta cartilha aborda o tema da linguagem inclusiva não sexista com o intuito de fornecer um guia completo e abrangente para promover uma comunicação inclusiva e consciente, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e respeitosa com todas as pessoas.

1.1 Objetivos

O objetivo deste manual é pensar a linguagem como um elemento inclusivo e de promoção de respeito e igualdade, buscando o enfrentamento a todas as formas de discriminação e segregação. Para isso, o manual busca:

- Ser uma ferramenta prática e de simples acesso e utilização, para se implementar o uso da linguagem inclusiva no âmbito da Universidade e fora dela, propondo-se que seja eliminada a utilização de práticas linguísticas consideradas ofensivas ou excludentes.
- Conceituar os tipos de preconceitos e trazer exemplificações de termos que devem ser substituídos nas comunicações institucionais e que também devem ser excluídos de nosso vocabulário.
- Contextualizar práticas preconceituosas para que as pessoas que estiverem lendo possam refletir sobre a importância da linguagem inclusiva e compreender o motivo pelo qual certos termos e expressões são considerados preconceituosos e, portanto, não devem ser utilizados.

1.2 Justificativa

Diariamente, termos e expressões usuais podem reforçar estereótipos e discriminações. É importante reconhecer essas nuances para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

A comunicação tem o poder, tanto de marginalizar, excluir, ferir pessoas, quanto o de desconstruir preconceitos, estabelecer relações respeitosas, promover mudanças no ambiente de trabalho e na vida das pessoas. É possível falar tudo o que se deseja, sem ofender, excluir, desrespeitar, deslegitimar ou discriminhar pessoas e é o que se pretende mostrar com este manual.

O Sisbi/UFU, comprometido com a promoção da inclusão, respeito, igualdade e diversidade, elaborou este manual para orientar discentes, demais pessoas da comunidade acadêmica e sociedade sobre as formas de comunicação que podem ser consideradas ofensivas e/ou excludentes. As justificativas deste manual são, portanto, promover uma reflexão sobre a importância da linguagem inclusiva e oferecer ferramentas para que todas as pessoas possam contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, respeitosa e inclusiva.





2 LINGUAGEM NÃO SEXISTA

2.1 Gênero e linguagem

Lucas Amaral de Pádua¹
Rosilaine Cristina Silva²

Nas últimas décadas, o termo “gênero” tornou-se bastante difundido, porém, cercado de entendimentos deturpados em meio a polêmicas no campo político. Mas quando e por que este termo surgiu? De acordo com a filósofa norte-americana Donna Haraway (2004), o conceito de gênero foi teorizado pelo movimento feminista contemporâneo no contexto do pós-guerra, buscando desconstruir a naturalização da diferença sexual nas diversas instâncias de luta política.

E o que queremos dizer quando utilizamos este conceito? Joan Scott (1990), historiadora norte-americana, considera o gênero como um elemento que constitui as relações sociais, tomando como referência as diferenças percebidas entre os sexos. Além disso, trata-se de uma primeira maneira de significar as relações de poder, a partir de símbolos, conceitos e representações na forma típica da oposição binária homem e mulher.

As diferenças sexuais percebidas como naturais, nada tem de natural. Para a filósofa norte-americana Judith Butler (2003), o sexo é um constructo ideal, uma norma, que é forçosamente materializada nos corpos ao longo do tempo para consolidar os imperativos da heterossexualidade compulsória, uma construção social produzida e reproduzida discursivamente. Desse modo, a existência de uma pessoa só se torna reconhecida pela sociedade quando um sujeito apresenta uma coerência entre o sexo biológico (pênis ou vagina), a identidade de gênero (homem ou mulher cisgêneros³) e o desejo sexual (heterossexual⁴).

¹ Profissional de psicologia; Universidade Federal de Uberlândia; lucas.padua@ufu.br

² Assistente em administração; Universidade Federal de Uberlândia; rosilaine.silva@ufu.br

³ **Cisgêneros** – Cisgêneros são pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi designado no momento de seu nascimento, de acordo com o seu sexo biológico (Jesus, 2012).

⁴ **Heterossexual** – Pessoa (cis ou trans) que se sente atraída afetiva e sexualmente por alguém do gênero oposto (Jesus, 2012).

E quem são as pessoas que não se enquadram neste esquema de inteligibilidade? Podemos citar as pessoas transgêneros, aquelas que não se identificam com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento, como por exemplo as pessoas transexuais⁵, travestis⁶, intersexuais⁷, não binárias⁸, gênero fluido⁹ e agênero¹⁰. Tais expressões de gênero representam uma forma de "reinvenção do corpo", pois desafiam as normas de gênero, criando outras formas de viver e expressar suas subjetividades. Segundo a socióloga brasileira Berenice Bento (2006), a transgeneridade não é apenas uma questão de mudar o corpo, mas sim de criar uma identidade e uma nova forma de existir.

Dentre as expressões sexuais que escapam à normatividade heterossexual, podemos citar as identidades das pessoas gays¹¹, lésbicas¹², bissexuais¹³, assexuais¹⁴ e pansexuais¹⁵. Tais maneiras de viver a sexualidade podem ser vistas como um questionamento ao discurso e às práticas regulatórias

⁵ **Pessoas transexuais** – Pessoas transexuais agem conforme o que reconhecem como próprio do gênero com o qual se identificam. Geralmente sentem que seu corpo não se adequa à forma como pensam e se sentem, e buscam adequá-lo à imagem que têm de si, por meio de roupas, tratamentos hormonais ou procedimentos cirúrgicos. Esta identidade de gênero é determinada pela maneira com que as pessoas se identificam, e não por um procedimento cirúrgico (Jesus, 2012).

⁶ **Travestis** – Travesti é uma identidade de gênero que se refere às pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não-gênero, sendo que a maioria das travestis preferem ser tratadas no feminino, e consideram um insulto serem tratadas no masculino (Jesus, 2012).

⁷ **Intersexuais** – Pessoa intersexual é aquela cujas configurações cromossômicas, localização dos órgãos genitais, coexistência de tecidos testiculares e de ovários variam do padrão de masculino ou feminino estabelecido pela cultura (Jesus, 2012).

⁸ **Não-binários** – Pessoas que não se identificam nem com o gênero feminino, nem com o masculino, podendo se identificar com algo entre esses dois gêneros ou algo totalmente diferente de ambos (Basso, 2020).

⁹ **Gênero fluido** – Pessoa que se identifica tanto com o sexo masculino ou feminino em momentos diversos da sua vida, flutuando pelas identidades de gênero, sentindo-se homem em determinados dias e mulher em outros (Basso, 2020).

¹⁰ **Agênero** – Pessoa que não se identifica com nenhum gênero, considerando-se sem gênero (Basso, 2020).

¹¹ **Gays** – Pessoas do gênero masculino (cis ou trans) que tem desejos, práticas性uais e/ou relacionamento afetivo-sexual com outras pessoas do gênero masculino (cis ou trans) (Basso, 2020).

¹² **Lésbicas** – Pessoas do gênero feminino (cis ou trans) que tem desejos, práticas性uais e/ou relacionamento afetivo-sexual com outras pessoas do gênero feminino (cis ou trans) (Basso, 2020).

¹³ **Bisexuais** – Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros (Basso, 2020).

¹⁴ **Assexuais** – Pessoas que não sentem nenhuma atração sexual, seja pelo sexo/gênero oposto ou pelo sexo/gênero igual (Basso, 2020).

¹⁵ **Pansexuais** – Pessoas que sentem atração sexual por todos os gêneros e sexos (Basso, 2020).

da sexualidade. As expressões sexuais são formas de comunicação e representação da sexualidade que podem incluir comportamentos, práticas, linguagens e símbolos. Para a professora brasileira Guacira Louro (2004), são influenciadas por fatores culturais, sociais e históricos, podendo variar amplamente entre diferentes grupos e indivíduos.

Se tais expressões de gênero e sexualidade não são fixas e nem naturais, de que maneira elas são constituídas pelos sujeitos? Podemos conceituar tais expressões como atos performativos, ou seja, uma forma de agir e se apresentar que é construída e reiterada ao longo do tempo, portanto, uma construção social e cultural e não uma expressão natural ou essencial da identidade de uma pessoa (Butler, 2003). A partir do reconhecimento de que existem inúmeras possibilidades performativas, não se trata de dizer que não existem diferenças entre as pessoas, e sim que “não existe diferença sexual, mas uma multidão de diferenças”, como diz o filósofo espanhol Paul Preciado (2011, p. 18).

Mas o que a linguagem tem a ver com tudo isso? Tanto no meio social, como no uso da linguagem verbal e escrita, o gênero masculino se sobrepõe ao feminino, na forma de uma suposta neutralidade. O que é socialmente considerado feminino é colocado em uma posição de inferioridade, enquanto ao que é socialmente considerado como masculino, é conferida uma posição de superioridade. E o que não diz respeito nem ao masculino e nem ao feminino? Muitas vezes, sequer existe.

O rebaixamento de tudo o que não é masculino, deve-se à posição de poder que historicamente os homens ocupam no meio social. Esses discursos e práticas regulatórias a respeito do gênero são construídos e perpetuados por meio das instituições sociais, a exemplo, a família, a escola, o Estado, as igrejas, os meios de comunicação, sistemas de normas e valores como o Direito, a Ciência e a Política, e por meio de sistemas simbólicos, como os costumes e sobretudo a linguagem.

É por meio da linguagem que se nomeia e confere sentido ao mundo e às experiências, sendo esse sistema simbólico um elemento primordial na socialização do gênero. Historicamente, na língua, atribui-se o genérico masculino para se referir ao conjunto de pessoas diversas, utilizando-se expressões como “o homem” para se referir a um determinado grupo ou até mesmo à própria humanidade. Os meios de comunicação públicos comumente

utilizam-se de expressões como “prezados”, “senhores”, “todos”, dentre outras expressões no masculino para se referirem a todas as pessoas, desconsiderando a diversidade de gênero e de sexualidades que compõe a sociedade.

Com o propósito de tornar a comunicação das Bibliotecas UFU mais inclusiva, entende-se que é necessário revisitar o modo de se comunicar, considerando que a linguagem é o principal meio de reprodução de discursos e, que por meio dela, pode-se reforçar atitudes discriminatórias e preconceituosas que produzem consequências significativas para a vida das pessoas. Propomos, aqui, um caminho para construir uma linguagem inclusiva, que reconheça a existência de pessoas que não se identificam e não se enquadram nas designações de gênero masculinas como universal.



2.2 Termos que devem ser evitados

A seguir, são apresentados termos que devem ser evitados por fazerem demarcação de gênero em sua forma de uso. Para cada caso, são sugeridas alternativas mais inclusivas, majoritariamente neutras, que não fazem distinção de gênero.

INCORRETO/EVITAR	CORRETO/PREFERIR
Alunos/alunas	Estudantes, discentes, corpo discente
Aquele, aqueles	Quem
Os assessores	A assessoria
Bibliotecários	Profissionais de biblioteconomia
Boa tarde, a todos!	Boa tarde, a todas as pessoas!
O candidato	A candidatura de
Cego	Pessoa cega
Os Chefes	A chefia
Os cidadãos	A cidadania
Colaboradores terceirizados	Pessoas celetistas
O coordenador	A coordenadoria, a coordenação
Os deputados	O congresso
O diretor	A direção, a diretoria
Os eleitores	O eleitorado
Eles	Esse grupo
Os enfermeiros	Profissionais de enfermagem
Os filhos	Pessoas perfilhadas
Formados	Pessoas formadas
Homem	Sociedade, pessoa, adulto, ser humano, origem humana, alguém, população, humanidade
Homossexualismo¹⁶	Homossexualidade

¹⁶ O sufixo “ismo” pode conotar doença, distúrbio, anormalidade.

INCORRETO/EVITAR	CORRETO/PREFERIR
Os índios	A população indígena, povos originários
Os integrantes da mesa	As pessoas que compõem a mesa
O interessado	A pessoa interessada
Os jovens	A juventude
Aos juízes	Pessoa integrante da magistratura
Os legisladores	Pessoa integrante do parlamento
Os meninos	As crianças, a infância
Os mineiros	A sociedade mineira
Muitos	Muitas pessoas
Nascido em	Nasceu em
Opção sexual	Orientação sexual
O orientador	A orientação
Dos outros	De outras pessoas, alteridade
Os policiais	A polícia, a segurança policial
Os políticos	A classe política
Portador de deficiência ¹⁷	Pessoa com deficiência
O porta-voz	Porta-voz
Os porteiros	A portaria
Poucos	Uma minoria
Professores	Corpo docente, pessoal docente, professorado
Pró-Reitor	A pró-reitoria
Os redatores	A redação
Reitor	A reitoria
Os representantes	Representantes, a representação
Reunião de pais	Reunião da família ou responsáveis

¹⁷ O termo "portador de deficiência" não é recomendado porque sugere que a deficiência é algo que a pessoa carrega e pode deixar de ter a qualquer momento, o que não reflete a realidade.

INCORRETO/EVITAR	CORRETO/PREFERIR
As senhoras da limpeza, as meninas da limpeza	Equipe da limpeza, profissionais da limpeza
O secretário	A secretaria
Os seus	Seu grupo familiar, sua equipe
Servidores efetivos	Pessoas com vínculo efetivo
Surdo	Pessoa surda
Técnicos administrativos	Corpo técnico-administrativo
Os trabalhadores	O pessoal, pessoas que trabalham
O travesti	A travesti
Usuários	Pessoas
Os vigilantes	A vigilância
Os votantes	O eleitorado



2.3 Reformulação de frases

Neste tópico, são apresentadas frases que exemplificam o uso de linguagem marcada por gênero, seguidas de sugestões de reformulação com linguagem inclusiva e neutra. A indicação "N" representa a forma que deve ser evitada, enquanto "S" corresponde à versão recomendada.

2.3.1 *Uso do gerúndio*

O uso do gerúndio pode ser uma estratégia eficaz para reformular frases de forma mais neutra e impessoal.

N - Se **os servidores** tivessem mais competência, a gestão seria melhor.

S - **Tendo** mais competência, melhoraria a gestão.

N - Se **os funcionários** trabalhassem em melhores condições, haveria mais produtividade.

S - **Trabalhando** em melhores condições, a equipe teria maior produtividade.

N - O atendimento vai melhorar, se **os trabalhadores** ampliarem a cooperação

S - **Ampliando** a cooperação, o atendimento vai melhorar.

2.3.2 *Uso da voz passiva e estruturas inclusivas*

A reformulação de frases com o uso da voz passiva ou outras alterações na estrutura permite evitar termos marcados por gênero.

N - **Todos** os trabalhadores poderão ir ao jantar com **sus esposas**.

S - **O pessoal do trabalho** poderá ter **acompanhantes** no jantar / **O pessoal do trabalho** poderá **estar acompanhado** no jantar.

N - **Os** estudantes não poderão receber visitas **femininas** nos dormitórios.

S - Não se permitem visitas nos dormitórios.





N - Os professores da Universidade protestaram.

S - Profissionais docentes da Universidade protestaram.

N - Você está atrasado.

S - Houve um atraso.

N - Você é bibliotecária?

S - Você atua na área de biblioteconomia?

N - Você está cadastrada.

S - Eu te cadastrei. / Seu cadastro foi feito.

N - Vocês são bem-vindos.

S – Damos boas-vindas a vocês.

N - Quem são nossos representantes?

S - Quem nos representa? / Quais são as pessoas que nos representam?

N - Educação de pai para filho.

S - Educação dentro da família / Educação familiar.

N - Prezados servidores, alunos, professores.

S - Prezada equipe, prezado corpo discente / docente.

N - Esse documento é para o seu chefe assinar?

S - Esse documento é para sua chefia assinar?

N - Os estudantes chegaram para o treinamento.

S – Estudantes chegaram para o treinamento. / As pessoas chegaram para o treinamento.

2.3.3 Referência a pessoas sem identificação de gênero

Não se deve presumir o gênero de uma pessoa baseado em sua aparência. Recomenda-se perguntar à pessoa com qual gênero ela se identifica ou, optar por construções que evitem flexões marcadas no masculino ou feminino.

N - Está cansada disso?

S - Se cansou disso?

N - Está preocupado com isso?

S - Isso está te preocupando?

N – Ficou satisfeito com o resultado?

S – O resultado atendeu às suas expectativas?

N – Está disposto a colaborar?

S – Tem interesse em colaborar?

N – Está preparada para a reunião?

S – Já conseguiu se organizar para a reunião?

2.3.4 Uso da preposição “por”

Substituir as formas contraídas “pelo” e “pela” pela preposição “por” pode eliminar a marcação de gênero em cargos, títulos ou funções.

N - A notícia referida pela Carmem é esta.

S - A notícia referida por Carmem é esta.

N - O edital foi assinado pelo reitor Carlos Henrique.

S - O edital foi assinado por Carlos Henrique, na gestão da reitoria.

N - A moção foi apresentada pela professora Denise.



S - A moção foi apresentada por Denise, docente do Instituto de Letras.

N - O projeto foi coordenado pelo Dr. Tiago Mendes.

S - O projeto foi coordenado por Tiago Mendes, docente da Faculdade de História.

N - O parecer foi emitido pela técnica administrativa Adriana.

S - O parecer foi emitido por Adriana, da Pró-Reitoria de Graduação.

N - A oficina será ministrada pela pesquisadora Marina.

S - A oficina será ministrada por Marina, da equipe de pesquisa do Núcleo de Estudos de Gênero.

Observação: A estrutura com "*por + nome + cargo/função*" mantém a clareza e a formalidade, evitando a marcação de gênero desnecessária.

2.3.5 *Uso da preposição essencial “a” ou “para”*

Optar pelas preposições "a" ou "para" em vez das formas contraídas "ao" ou "à" contribui para evitar a marcação de gênero em cargos, funções ou nomes próprios.

N - Vou entregar isto ao Jorge.

S - Vou entregar isto a/para Jorge.

N - Solicitamos confirmação à professora Lúcia.

S - Solicitamos confirmação a/para Lúcia, docente do Instituto de Medicina.

N - As inscrições devem ser enviadas ao coordenador.

S - As inscrições devem ser enviadas para a coordenação do curso.

N - Entregue o relatório à assistente social.

S - Entregue o relatório para a equipe de assistência social.



N - O certificado foi entregue **ao** aluno Vinícius.

S - O certificado foi entregue **a/para** Vinícius, estudante de Ciências Sociais.

N - O Ofício deve ser entregue **ao** reitor da Universidade, Carlos Henrique.

S - O Ofício deve ser entregue para a atual gestão da Reitoria.

2.3.6 *Uso de termos neutros*

O uso de palavras que não variam conforme o gênero é uma forma simples e eficaz de tornar a linguagem mais inclusiva. Esses termos evitam generalizações masculinas e ampliam a representação de todas as identidades de gênero.

Exemplos: “pessoa”, “jovem”, “colega”, “estudante”, “criança”, “docentes”, “discentes”, “alguém”, “ contato”, “público”, “gente”, “indivíduo”, “integrante”, “sujeito”, “humanidade”, “equipe”.

N - Boa tarde a todos.

S - Boa tarde a todas as pessoas / Boa tarde a vocês.

N - **Os alunos** da graduação se reuniram.

S - Estudantes da graduação se reuniram.

N - **Os alunos** do meu curso chegaram.

S - Colegas do meu curso chegaram.

N – **Seu** colega de trabalho.

S - A pessoa com quem você trabalha / A pessoa que trabalha com você.

N - **Aqueles** que terminaram a prova podem sair.

S - As pessoas que terminaram a prova podem sair / Ao terminarem a prova, podem sair.



N - Os professores estão em reunião.

S - O corpo docente está em reunião.

N – A frequência de usuários da biblioteca aumentou.

S – A frequência de pessoas que usam os serviços da biblioteca aumentou.

N - A vice-reitora anunciou que sua gestão priorizará a inclusão.

S – A gestão atual definiu inclusão como prioridade.

N - O candidato deverá enviar sua documentação até a data limite.

S – As candidaturas devem ser enviadas até a data limite.

2.3.7 Supressão de artigos e pronomes

A supressão de artigos definidos e pronomes é uma estratégia útil para evitar a marcação de gênero.

N - A Joana saiu de casa com a Paula.

S - Joana saiu de casa com Paula.

N - Logo, ela explicará seus motivos.

S - Logo, explicará seus motivos.

N – O Carlos e a Maria organizaram a reunião.

S – Carlos e Maria organizaram a reunião.

N – A professora Ana foi eficiente em sua explicação.

S – Professora Ana foi eficiente na sua explicação.

N – O presidente e a vice-presidente participaram da cerimônia.

S – Presidente e vice-presidente participaram da cerimônia.

2.3.8 Uso de alternativas como “de” e “lhe”

A substituição de formas contraídas, como "da" e "do", por "de", e de pronomes pessoais, como "a" e "o", por "lhe", pode contribuir para uma linguagem mais neutra.

N - Essa carteira é **da** Joana.

S - Essa carteira é **de** Joana.

N - Se eu quisesse falar com Paula, eu **a** teria procurado.

S - Se eu quisesse falar com Paula, teria **lhe** procurado.

2.3.9 Substituição de “aquele e aqueles”

A substituição de "aquele" e "aqueles" por pronomes neutros, como "quem" ou "alguém", contribui para uma linguagem inclusiva.

N - Aqueles que fazem um bom trabalho se destacam.

S - **Quem** faz um bom trabalho se destaca.

N - Quando **o aluno** não estuda, pode incorrer em reprovação.

S - Quando **alguém** não estuda, pode incorrer em reprovação.

N – Aqueles que participarem da reunião terão mais informações.

S – **Quem** participar da reunião terá mais informações.

2.4 Exemplos práticos em documentos institucionais

Uso da linguagem inclusiva em e-mails, ofícios, comunicados internos e materiais didáticos.



Para uma pessoa específica (sem identificar gênero):

Recomenda-se apenas o uso do nome da pessoa, sem uma saudação que demarque gênero.

Para grupos ou instituições:

- À equipe responsável
- À direção de (nome do setor)
- À coordenação de (nome do setor)
- À supervisão (de segurança, de estudantes, de projetos, de atividades técnicas)
- A quem possa interessar
- Aos cuidados de (nome do setor ou pessoa)
- Prezado corpo técnico
- Prezada equipe técnica
- Prezada equipe
- Saudações

Observação: Recomenda-se evitar o uso de parênteses ou outros símbolos para indicar variações de gênero (ex.: Senhor(a), Prezado(a)) por se tratar de uma forma binária além de comprometer a acessibilidade e legibilidade, especialmente para pessoas com deficiência visual que utilizam leitores de tela.



REFERÊNCIAS

BAHIA. Secretaria da Saúde. **Glossário LGBT**. Salvador: Sesab, [2023]. Disponível em: <https://www.saude.ba.gov.br/atencao-a-saude/saude-de-todos-nos/saudelgbt/glossario-lgbt/>. Acesso em: 20 jan.2023.

BASSO, Julia de Souza Lopes. **Manual de orientações sobre gênero e diversidade sexual**. Cacoal: IFRO, 2020. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/583362/3/Manual%20de%20Orienta%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20G%C3%AAnero%20e%20Diversidade%20Sexual.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003.

FRANCO, Paki Venegas; CERVERA, Julia Pérez. **Manual para o uso não sexista da linguagem**: o que bem se diz... bem se entende. [S. l.: s. n.], 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/745/1/manual-para.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2023.

HARAWAY, Donna. “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 22, p. 201-246, jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/cVkJRgkCBftnpY7qgHmzYCgd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 abr.2025.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília, DF: [s. n.], 2012. Disponível em: <https://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2020.

PRECIADO, Paul Beatriz. Multidões queer: notas para uma política dos “anormais”. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 312, janeiro-abril/2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2011000100002>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2011000100002/18390>. Acesso em: 30 abr. 2025.

PROJETO TRAVESSIA. **Manual da linguagem inclusiva e não sexista para organizações e administração pública**. Uberlândia: Rede Trans Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.appego.com.br/wp-content/uploads/2022/08/manual-da-linguagem-inclusiva-e-nao-sexista-para-organizacoes-escolas-e-administracao-publica.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.

SCOTT, Joan. Gênero, uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 20 jan. 2023.

