

# Guia prático da linguagem inclusiva



flash

Quais termos riscar  
do seu vocabulário  
para acolher  
a diversidade

# Sumário

---

|                                                                             |              |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Introdução:</b> Por que a comunicação corporativa precisa ser inclusiva? | <b>P. 03</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|

---

|                                          |              |
|------------------------------------------|--------------|
| O que significa uma linguagem inclusiva? | <b>P. 04</b> |
|------------------------------------------|--------------|

---

|                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| Glossário da linguagem inclusiva | <b>P. 05</b> |
|----------------------------------|--------------|

---

|         |              |
|---------|--------------|
| 1. Raça | <b>P. 06</b> |
|---------|--------------|

---

|           |              |
|-----------|--------------|
| 2. Gênero | <b>P. 08</b> |
|-----------|--------------|

---

|                      |              |
|----------------------|--------------|
| 3. Pessoas LGBTQIAP+ | <b>P. 10</b> |
|----------------------|--------------|

---

|                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| 4. PCD (Pessoas com deficiência) | <b>P. 14</b> |
|----------------------------------|--------------|

---

|          |              |
|----------|--------------|
| 5. Idade | <b>P. 16</b> |
|----------|--------------|

---

# Introdução:

## Por que a comunicação corporativa precisa ser inclusiva?

**“Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!”** A frase da VP de Diversidade e Inclusão da Netflix, Verna Myers, ficou famosa por ilustrar algo que tem sido cada vez mais compreendido pelas empresas: não basta apenas aumentar o número de pessoas de grupos minoritários — é preciso criar mecanismos para que elas se sintam acolhidas e pertencentes nas organizações.

E, quando se fala em revisar processos e políticas para fazer a diversidade acontecer na prática, a comunicação é a peça-chave. Por isso, diversas companhias já perceberam a importância de adotar uma linguagem mais inclusiva.

Prova disso é que, segundo uma pesquisa realizada pela consultoria Bossa.etc, 54,6% das empresas brasileiras revisitaram seus manuais para evitar que a sua comunicação corporativa exclua ou ofenda pessoas de algum grupo demográfico.

Mas, embora o assunto venha ganhando relevância, ainda existem muitas dúvidas sobre como adotar uma linguagem inclusiva —e principalmente quais termos devem ser evitados. Pensando nisso, a **Flash** elaborou este guia prático de comunicação inclusiva. A ideia é tê-lo sempre à mão e consultar quando surgirem dúvidas.

Boa leitura!



## O que significa uma linguagem inclusiva?

À primeira vista, uma linguagem inclusiva pode parecer simplesmente retirar do dia a dia piadas ou outros comentários discriminatórios, mas ela vai muito além disso!

Uma comunicação inclusiva envolve uma reflexão sobre termos ou expressões que reforçam estereótipos ou promovem discriminação. Além de um cuidado na escolha de palavras, pronomes e adjetivos para contemplar os mais diferentes públicos.

Na prática, trata-se do uso de palavras (pronomes, adjetivos, verbos, substantivos) e de outros recursos da língua portuguesa que permitam às pessoas se sentirem refletidas no que é dito ou escrito.

### QUER CONTINUAR APRENDENDO?

Baixe agora o nosso e-book ESG para o RH e entenda, na prática, como liderar essa agenda nas empresas





## Glossário da linguagem inclusiva

Para facilitar a compreensão, este guia foi dividido em cinco tópicos organizados de modo a representar cada um dos principais grupos minorizados. **Confira nas próximas páginas.**

1.

## Raça

Segundo uma pesquisa realizada pela consultoria Etnus, quase 7 em cada 10 trabalhadores negros já sofreram racismo no ambiente de trabalho, e o preconceito, muitas vezes, acontece por meio de ofensas racistas.

Algumas são explícitas, mas outras são tão veladas que fazem parte do nosso dia a dia e mal percebemos que se trata de algo discriminatório. **Veja a seguir algumas expressões e termos racistas para evitar:**



Expressões e termos racistas para evitar

NÃO USE

USE

✗ Denegrir: do original tornar algo mais negro, significa manchar a reputação

✓ Difamar

✗ Feito nas coxas: alusão à forma como eram feitas as telhas, tendo as coxas dos escravos como molde

✓ Feito com má vontade

✗ A coisa está preta: associação de uma coisa desagradável à cor escura

✓ A situação é preocupante, não está boa

✗ Mercado negro: associação de um tipo de comércio fora da lei à cor escura

✓ Mercado ilegal

✗ Samba do crioulo doido: expressão que reproduz o estereótipo de que o negro é desordeiro, promove confusão

✓ Confusão, bagunça

✗ Neguinho não tá nem aí: expressão racista que associa o negro a displicência, desobediência, descomprometimento

✓ A pessoa não está interessada

✗ Humor negro: associa características negativas à cor escura

✓ Humor mórbido, pesado, ácido

✗ Judiar: verbo originado da palavra judeu, empregado para descrever o ato de torturar

✓ Maltratar

✗ Programa de índio: forma pejorativa de olhar para os costumes dos povos indígenas

✓ Atividade desagradável

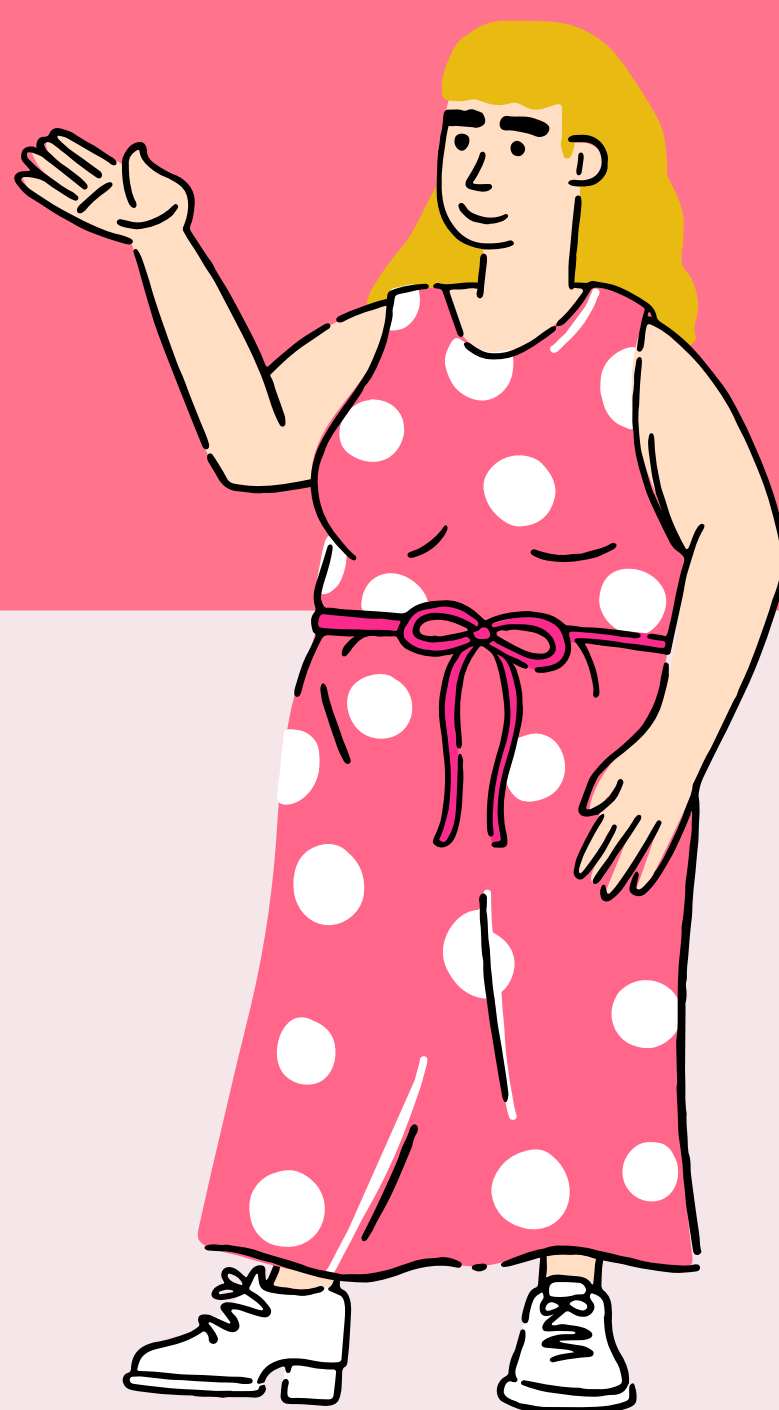
✗ Tabajara: associa o povo tabajara, que vive no Piauí, no Ceará e na Paraíba, à ideia de coisa mal-feita

✓ Algo de má qualidade

# 2.

## Gênero

O preconceito de gênero se baseia na ideia de que mulheres e pessoas LGBTQIAP+ são inferiores aos homens apenas por conta do gênero com o qual se identificam. E isso começa na linguagem.



Além de piadas e expressões que diminuem e reforçam estereótipos, é comum que pronomes masculinos sejam usados de forma genérica para representar pessoas de todos os grupos.

Mas esse tipo de simplificação é excludente com mulheres e com outros grupos, como os não-binários, que não se identificam com nenhum dos gêneros. Por isso, o ideal é, sempre que possível, neutralizar as frases.

## Frases para neutralizar

### EM VEZ DE

✗ O diretor da empresa

✗ O candidato deve enviar a sua candidatura...

✗ Vaga para desenvolvedor

✗ Sejam bem-vindos

✗ Obrigado a todos

### PREFIRA

✓ A diretoria

✓ O formulário de candidatura deve ser enviado até ...

✓ Vaga para pessoa desenvolvedora

✓ Sejam bem-vindas todas as pessoas

✓ Agradecemos a presença de vocês

### Para deixar de falar

**MENINAS:** quando usado no ambiente de trabalho, o termo coloca as mulheres em condição inferior aos seus colegas homens. Mesmo que o objetivo seja gerar empatia, acaba infantilizando-as.

**SÓ PODE ESTAR DE TPM:** expressão usada quando mulheres são assertivas para descredibilizá-las.

**PRETENDE TER FILHOS?:** mulheres são penalizadas no mercado de trabalho por causa da maternidade. Além disso, a frase reforça a ideia de que as mulheres são as únicas responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos.

**ALÉM DE BONITA, É INTELIGENTE:** trata-se de um comentário que inferioriza a mulher e questiona sua competência, mascarado de elogio.

**SEXO FRÁGIL:** expressão que perpetua estereótipos de fragilidade e inferioridade das mulheres.

### QUER CONTINUAR APRENDENDO?

Baixe [nossa pesquisa](#) que mapeou ações afirmativas de gênero em empresas do Brasil



## 3.

## Pessoas LGBTQIAP+



Embora as empresas tenham avançado na discussão sobre diversidade, 4 em cada 10 pessoas LGBTQIAP+ relatam ter sofrido discriminação no trabalho, segundo [relatório](#) do LinkedIn.

Para reverter esse cenário, uma comunicação inclusiva pode ser uma aliada importante. E fique tranquilo! É normal desconhecer muitos dos novos termos que foram criados para respeitar a diversidade de gêneros e orientações sexuais que existem.

Pensando em ampliar o seu repertório sobre o tema, elaboramos um glossário com algumas das principais terminologias usadas. **Confira:**

# Glossário

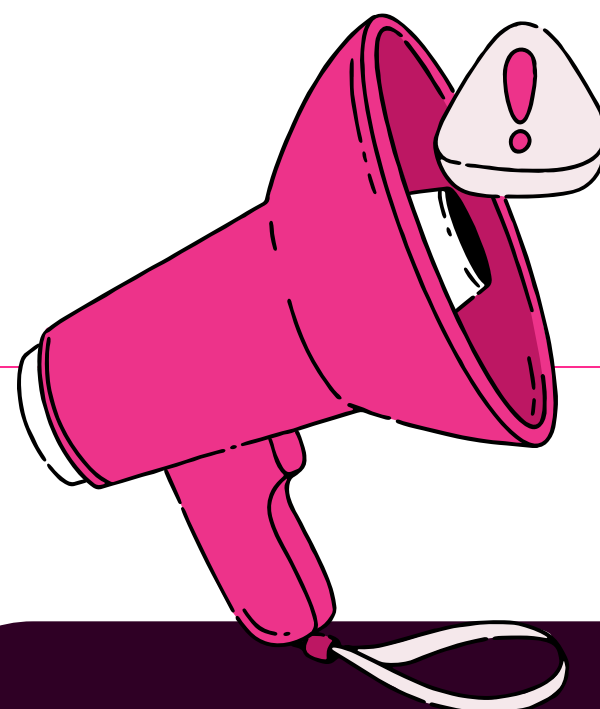
**IDENTIDADE DE GÊNERO:** o modo como a pessoa se reconhece. Indivíduos cisgêneros são aqueles que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Indivíduos transgêneros não se identificam.

**ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL:** diz respeito aos gêneros pelos quais a pessoa sente atração, fisicamente ou emocionalmente.

**CARACTERÍSTICAS SEXUAIS:** termo mais adequado para se referir ao “sexo” da pessoa, diz respeito a características como produção hormonal, capacidade reprodutiva e genitália.

**NÃO-BINARIEDADE:** ela entra no + da sigla. É uma identidade de gênero em que as pessoas não se enquadram no sistema binário homem/mulher, fluindo entre as diversas possibilidades de gênero.

**NOME SOCIAL:** é o modo como a pessoa se autoidentifica, uma vez que seu nome civil não reflete sua identidade de gênero. O nome social pode estar retificado nos documentos oficiais ou não.



**DICA: FICOU EM DÚVIDA?**

Pergunte! Use frases como: “Desculpe, quais são seus pronomes?” ou “Qual o seu nome?” caso não saiba como chamar alguém.

Agora vamos à sigla:

LGBTQIAP+

SIGNIFICADO

Lésbicas

→ Mulheres que são afetiva e/ou sexualmente atraídas por outras mulheres

Gays

→ Homens que são afetivo e/ou sexualmente atraídos por outros homens

Bissexuais

→ Pessoas que são afetiva e/ou sexualmente atraídas por pessoas de qualquer gênero

Transgêneros e Travestis

→ Transgênero é a pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento

→ Travestis são pessoas designadas como homem ao nascer, mas que se reconhecem como mulher. Também é possível se reconhecer apenas como travesti —um gênero autônomo que combina homem e mulher

Queer

→ Pessoas que não se identificam com padrões heteronormativos e transitam entre os gêneros, ou que não sabem/querem definir seu gênero/orientação sexual

Intersexo

→ Chamadas anteriormente de hermafroditas (termo considerado pejorativo), são as pessoas que nascem com características biológicas que não se enquadram nas definições binárias de homem/mulher. Essas características podem incluir combinações cromossômicas, genitais ambíguos ou variações hormonais

Assexuais

→ Pessoas que não sentem atração sexual por qualquer gênero

Pansexuais

→ Pessoas que têm atração afetiva e sexual por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero

+

→ O símbolo representa outras identidades e experiências que não estão diretamente incluídas na sigla

# Para deixar de falar

**AFEMINADO:** usado para se referir a homens gays, sugerindo que são inferiores por possuírem características associadas às mulheres.

**“QUANDO VOCÊ VIROU GAY OU LÉSBICA?”:** comentários que reforçam a ideia de que orientação sexual é uma opção e não algo nato.

**“ISSO É TRABALHO DE HOMEM/MULHER”:** tipo de comentário que reforça estereótipos. Ex: mulheres devem ser responsáveis por atividades relacionadas ao cuidado, enquanto os homens devem se dedicar a atividades que exijam força física.

**“VOCÊ É BISSEXUAL PORQUE NÃO SABE O QUE QUER”:** comentário invasivo e desrespeitoso, pessoas bissexuais não estão em dúvida sobre a própria sexualidade.

**“QUEM É O HOMEM OU A MULHER DA RELAÇÃO?”:** pergunta invasiva e preconceituosa, que reforça a ideia de uma sociedade heteronormativa e binária.

**“MAS QUAL É O SEU NOME DE VERDADE?”:** o nome de verdade é aquele com o qual a pessoa se identifica.

Descubra como a Flash pode ajudar a sua empresa a melhorar o engajamento dos colaboradores. Conheça nossas soluções de benefícios flexíveis!



SAIBA MAIS

## 4.



## PCD (pessoas com deficiência)

Segundo dados do IBGE, cerca de 45 milhões de brasileiros se reconhecem como uma pessoa com deficiência. Porém, a discriminação contra essa parcela da população, chamada de capacitismo, está enraizada na nossa cultura.

Seja por meio de expressões ofensivas ou pelo simples ato de subestimar a aptidão de pessoas em virtude de suas deficiências, existe uma construção social de que o corpo padrão é um corpo sem deficiência.

Aprenda a seguir:

SAI

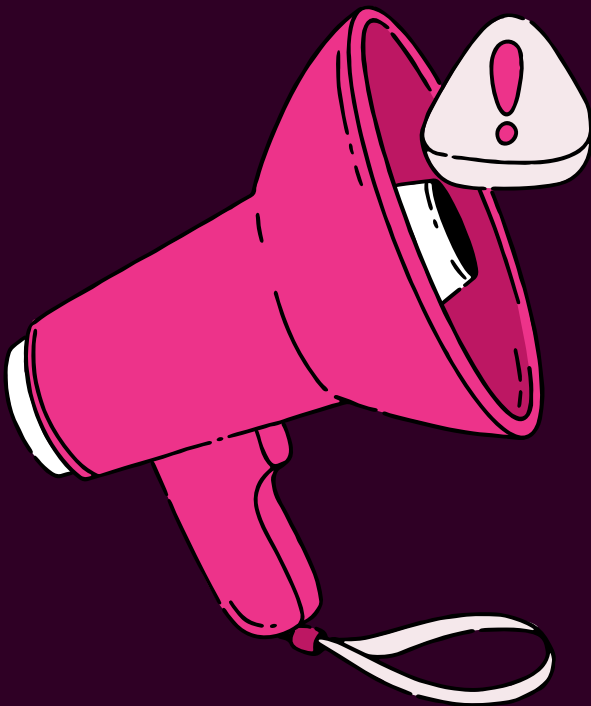
- ✗ Dar uma de João-sem-braço
- ✗ Não temos braço para fazer
- ✗ Fingir demência
- ✗ Dar mancada
- ✗ Você está cego?
- ✗ Braço curto/Bracinho
- ✗ Se fez de surdo
- ✗ Capenga
- ✗ Braço direito
- ✗ Próximos passos
- ✗ Anão

USE

- ✓ Dar uma de desentendido
- ✓ Não temos gente suficiente para fazer
- ✓ Fingir-se de desentendido
- ✓ Errar
- ✓ Você não prestou atenção?
- ✓ Não quer ajudar
- ✓ Fez de conta que não escutou
- ✓ Mal-feito
- ✓ Funcionário de confiança
- ✓ Etapa seguinte
- ✓ Pessoa com nanismo

DICA: FICOU EM DÚVIDA?

Sempre que possível, use o termo pessoa com deficiência e não PCD para humanizar a comunicação. A sigla PCD é invariável e, por isso, também não tem plural. Ou seja, falamos: as PCD, das PCD. Por último, evite termos como “superação” ou “exemplo de vida”. Embora vistos como elogio, afastam as pessoas com deficiência da noção de “normalidade”.



# 5.

## Idade

Menos conhecido que outros preconceitos, o etarismo (ou idadeísmo) é o conjunto de preconceitos e estereótipos relacionados à idade. Pessoas mais velhas, idosas ou não, costumam sofrer mais com esse tipo de discriminação, já que vivemos em uma sociedade que cultua a juventude.

Por isso, vale a pena riscar do seu vocabulário:

### SAI

✗ Do tempo da vovozinha

✗ Isso é do seu tempo

### USE

✓ Isso foi criado há muitos anos/ é antigo

✓ Isso é antigo

### Para deixar de falar

→ Você está velho para isso

→ Você não aparenta a idade que tem

→ Você é jovem demais para entender

→ Estamos buscando alguém mais jovem

→ Você não está velho demais pra isso?

→ Você já está na idade de se aposentar

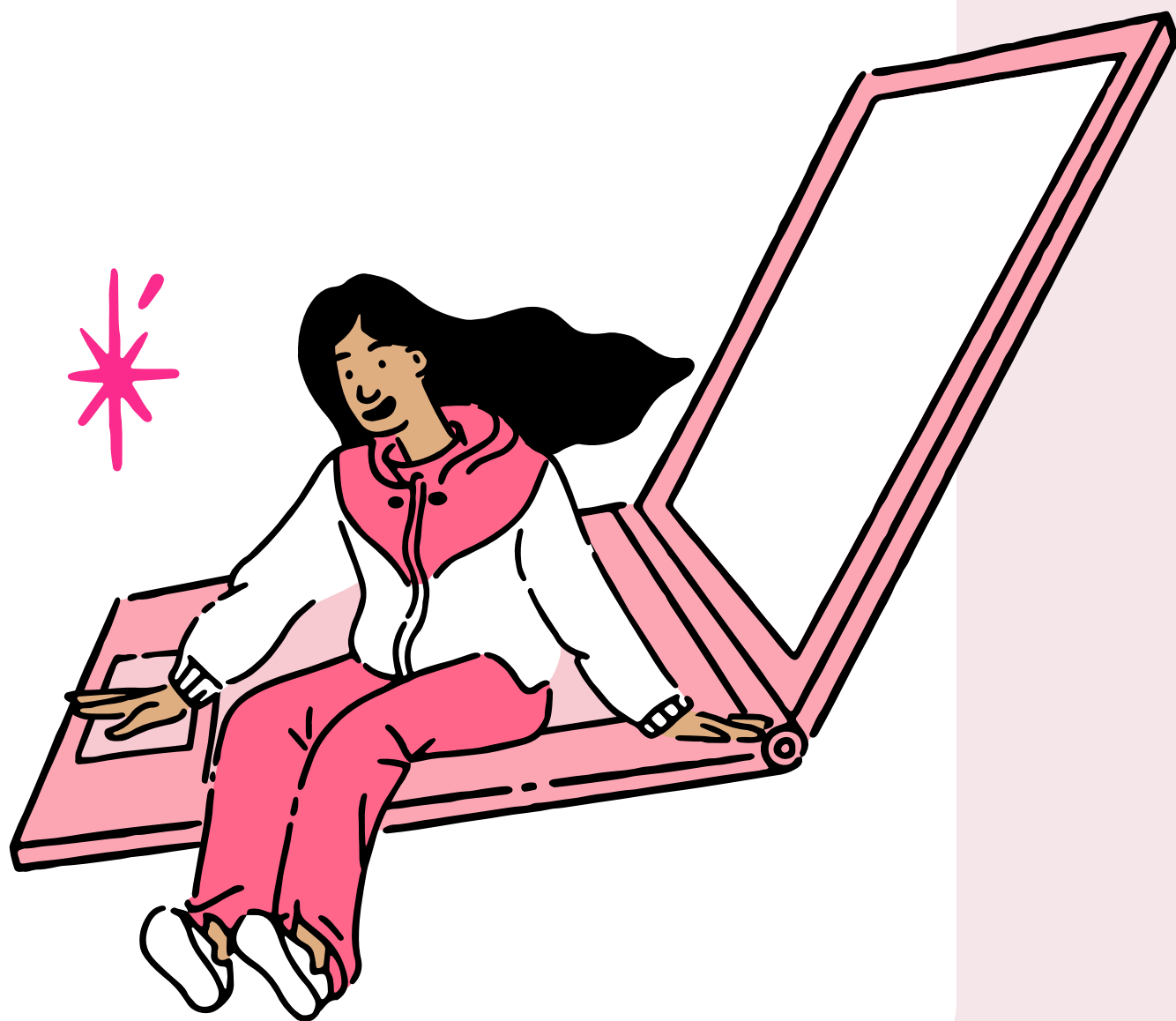
→ Nem parece que você tem XX anos

→ Está na flor da idade

→ Que bebê!

CONTINUE APRENDENDO:

## Confira outros conteúdos desenvolvidos pela Flash



### E-BOOK

LGPD: o que é e como aplicar no dia a dia do RH

Baixar agora



### E-BOOK

Guia definitivo da PLR: todas as informações para o RH implementar uma PLR promissora!

Confira aqui!

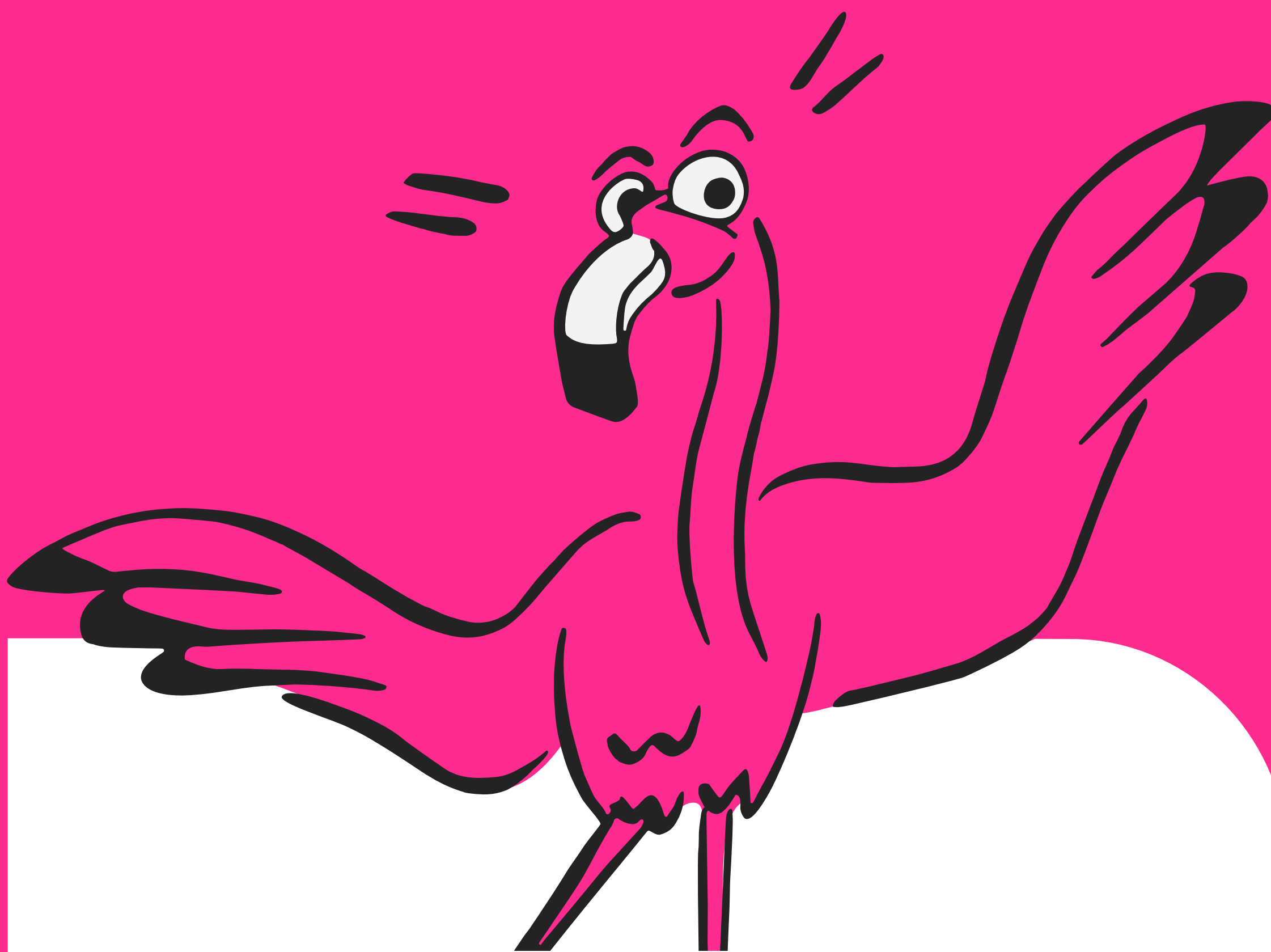


### WEBINAR

Fique por dentro da nova legislação dos benefícios

Assista agora!





### Conheça a Flash

Oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas. Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

[CLIQUE E LIBERTE-SE](#)

# flash