

# Linguagem neutra para incluir todos os trabalhadores

05.07.2023 3 minutos de leitura

## Autores

Larissa Medeiros Rocha

## Áreas relacionadas

Trabalhista

## Assuntos

BMA Diversidade

Trabalhista

Larissa Medeiros Rocha

## Não é preciso aguardar um consenso sobre as modificações no idioma para começar a tornar o mundo corporativo mais inclusivo

Antes mesmo da propagação das práticas ESG, já se discutiam as ações que os empregadores podem tomar para garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo. Depois do crescimento do debate acerca das boas práticas, a discussão ganhou mais destaque, tendo os empregadores adotado medidas para o desenvolvimento de questões sociais no mundo corporativo.

Um dos pontos relevantes que contribuem para maior inclusão no trabalho é o uso da linguagem neutra nas comunicações e documentos. Uma linguagem mais inclusiva tem o objetivo de evitar a exclusão de pessoas com base na identidade de gênero, sexualidade ou outros aspectos de identidade.

Nos países de língua inglesa, encontrou-se uma alternativa para uma comunicação mais neutra: o uso de pronomes no plural para representar indivíduos que não se identificam com o gênero feminino ou masculino. Assim surgiram they/them para se referir a pessoas que não se sentiam confortáveis com o uso dos pronomes carregados de gênero (he, she, his, hers, him, her).

No Brasil, tal empreitada mostrou-se mais difícil, já que os pronomes no plural ainda vêm acompanhados de gênero, como é o caso de eles, elas, delas, deles. Para superar tal particularidade da língua portuguesa, buscaram-se alternativas como o uso do “x”, do “@”, ou até mesmo do “e” ou “i”, tanto nos pronomes quanto em palavras que atraem a noção de gênero feminino ou masculino. Atualmente, o Sistema Elu vem ganhando mais aderência como proposta linguística criada para introduzir na língua portuguesa um gênero gramatical neutro. De acordo com esse sistema, seria possível a utilização de pronomes como “elu” ou “delu” para atingir uma linguagem mais neutra.

Apesar da clara resistência de alguns setores da sociedade à linguagem neutra, recentemente o Supremo Tribunal Federal proferiu decisão reconhecendo a inconstitucionalidade de uma lei do Estado de Rondônia que a proibia em instituições de ensino e editais de concurso público. Ainda que a Corte não tenha analisado o conteúdo da norma, tendo declarado a inconstitucionalidade apenas com base na forma como a lei foi editada, é inegável que a linguagem neutra gera discussões acaloradas. Grande parcela da população é veementemente contra qualquer alteração.

Mesmo sem consenso sobre o uso de pronomes neutros na língua portuguesa, já existem medidas que os empregadores podem tomar para

garantir uma linguagem mais inclusiva a seus empregados. Comunicações internas e documentos corporativos (como fichas de registro, cadastros, políticas) podem adotar uma linguagem não discriminatória que permita aos trabalhadores sentir-se mais incluídos. Substituir os substantivos “esposa” ou “marido” por “cônjuge” já caminha nesse sentido. O uso de termos mais amplos como “pessoas” ou “indivíduo” atinge a mesma finalidade. A palavra “dependentes” também é boa opção para substituir “filho” ou “filha”, no âmbito das relações de trabalho. E assim por diante.

Não é preciso aguardar um consenso da sociedade brasileira sobre as modificações na grafia da língua para começar a tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e abranger cada vez mais gente, sem discriminação. É indispensável que os empregadores façam uma revisão nas comunicações e documentos internos, buscando termos mais neutros, para que estes reflitam seu engajamento com a promoção da diversidade e inclusão nos locais de trabalho.

**>>> Este artigo foi escrito por nossa advogada Larissa Medeiros Rocha, da área Trabalhista e foi veiculado pelo O Globo em 01/07/2023.**

**Clique aqui para acessar.**

## Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



**Larissa Medeiros Rocha**