

Maria Gislene  
Carvalho Fonseca (org.)

EDIÇÃO  
2026

# GUIA DE LINGUAGEM INCLUSIVA NA UNIVERSIDADE







# UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Reitor Prof. Dr. Fernando Carvalho Silva  
Vice-Reitor Prof. Dr. Leonardo Silva Soares

## DIRETORIA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

Diretor: Acildo Leite

Coordenadora de Gênero e Diversidade:  
Maria Gislene Carvalho Fonseca

Guia de linguagem inclusiva na Universidade/ organizado por Maria Gislene Carvalho Fonseca. – São Luís, 2026.

45 f.: il.

Inclui Referências

Produção textual (Disciplina Teorias da Linguagem)

1. Comunicação organizacional. 2. Linguagem não sexista. 3. Guia I. Fonseca, Maria Gislene Carvalho. II. Título.



# SUMÁRIO

Apresentação	04
Sobre o guia	06
O que é? o que é?	08
Princípios gerais	15
Linguagem e representações de gênero	19
Linguagem inclusiva em documentos oficiais e comunicação institucional	24
Linguagem inclusiva em mídias e materiais de comunicação da universidade	32
Comunicação interpessoal e atendimento ao público	37
Posfácio	46



Este guia é uma produção coletiva feita por estudantes de comunicação da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Ele emerge do encontro entre a reflexão teórica e o compromisso ético com uma universidade pública mais plural, justa e socialmente responsável. Ao longo do processo de construção deste material, estudantes receberam um convite para compreender a linguagem como instrumento de comunicação e prática social atravessada por relações de poder, disputas simbólicas e processos históricos de exclusão e silenciamento.

Dialogando com perspectivas decoloniais sobre linguagem, identidade e poder, o guia propõe uma leitura crítica das normas e usos linguísticos, reconhecendo que a língua também reproduz hierarquias de gênero, raça, classe, sexualidade e outras demarcações sociais. A partir desse entendimento, buscamos contribuir para a construção de práticas comunicacionais que valorizem a diversidade, promovam o reconhecimento de identidades historicamente marginalizadas e rompam com lógicas excludentes naturalizadas no cotidiano.

Este guia dialoga diretamente com as políticas desenvolvidas pela Coordenação de Gênero e Diversidade da UFMA, especialmente no que se refere à promoção da equidade, do respeito às diferenças e ao enfrentamento de práticas discriminatórias no cotidiano universitário. O material está alinhado às diretrizes institucionais e às demandas concretas da universidade. Nesse sentido, ganha projeção para além do contexto formativo, afirmando-se como uma contribuição coletiva que reverbera nas práticas acadêmicas, administrativas e comunicacionais da UFMA, fortalecendo o compromisso institucional com a diversidade, a inclusão e a justiça social.

A proposta é que este material funcione como instrumento de apoio às produções acadêmicas, institucionais e comunicacionais da UFMA, orientando docentes, discentes, pessoas prestadoras de serviços, técnico-administrativas e gestoras na adoção de uma linguagem mais inclusiva, acessível e equânime. Não se trata de um conjunto de regras, mas este guia se apresenta como convite à reflexão, ao diálogo e à revisão contínua de práticas, fortalecendo o papel da universidade como espaço de formação crítica, cidadã e comprometida com a transformação social.

**Professora Dr<sup>a</sup> Maria Gislene Carvalho Fonseca**

Curso de Jornalismo da UFMA - São Luís  
Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social  
Coordenadora de Gênero e Diversidade da UFMA

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA), como instituição pública de ensino superior, tem o dever de valorizar a diversidade e promover a inclusão em todas as suas instâncias. A forma como usamos a linguagem nas comunicações oficiais, nas aulas e nas interações diárias influencia diretamente nesse compromisso: ela poderá ajudar a criar um ambiente mais justo e acolhedor.

O **Guia de Linguagem Inclusiva da UFMA** busca orientar docentes, estudantes, pessoas prestadoras de serviços, pessoas técnico-administrativas e gestoras a se comunicar de modo que não haja exclusão ou invisibilização por razões de identidade de gênero, sexualidade, raça, etnia, idade, deficiência ou outras subjetividades. Assim, o discurso institucional reflete os valores de respeito e pluralidade que fazem parte da missão da Universidade.

A importância desse tema já foi reconhecida por diversas organizações. A **UNESCO**, desde 1996, alerta para o impacto do uso do

masculino genérico na ocultação da presença feminina. No Brasil, órgãos públicos e universidades, como o Governo do Rio Grande do Sul (2014), a Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2021) e o Tribunal Superior Eleitoral (2023), já produziram guias que indicam alternativas mais inclusivas. Seguindo essa tendência, a UFMA reforça seu compromisso com a igualdade, procurando não apenas atender às normas, mas também sensibilizar a comunidade acadêmica sobre o papel da linguagem na construção de uma **sociedade mais justa**. O guia é, portanto, uma ferramenta para fortalecer a Universidade como um espaço plural, seguro e receptivo a todas as pessoas.



## LINGUAGEM INCLUSIVA

comunicação que respeita  
**todas** as realidades

A UFMA, como ambiente de formação e produção de conhecimento, é um espaço que promove a circulação de variados tipos de discursos, em que palavras são utilizadas para descrever a realidade e funcionam ativamente para construí-la. Nesse contexto, este **Guia de Linguagem Inclusiva**, nasce da compreensão de que a comunicação institucional e interpessoal na universidade deve refletir princípios de equidade, dignidade e responsabilidade social.



# O QUE É? O QUE É?

Maria Fernanda de Sousa Leocadio  
Sofia Maluf Cruz Oliveira  
Tassia Hevelyn Moreira  
Wdson Willian Muniz Soares  
Ygor Barros Mendes

A **linguagem inclusiva** é um conjunto de práticas comunicativas que buscam dar visibilidade e representatividade a todas as pessoas e grupos sociais, ampliando o alcance da voz de quem historicamente sofreu marginalizações como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas da comunidade **LGBTQIAPN+** e grupos racializados. A importância desta forma de comunicação é inegável, uma vez que ainda vivemos em um contexto que privilegia algumas coletividades em detrimento de outras, como no acesso a direitos básicos (saúde, educação, trabalho, lazer etc).

A linguagem não é apenas um espelho da realidade, ela ajuda a moldar o mundo em que vivemos.

Articular significações através da linguagem, reflete e acompanha o tempo social, histórico e cultural. Ao reconhecermos que algumas formas de falar e escrever foram herdadas e necessitam de adaptação, estamos promovendo o respeito e a dignidade das pessoas e evitando o apagamento de identidades, assumindo, assim, o compromisso de repensar a linguagem na UFMA. Nosso objetivo é transformá-la em um espaço de reconhecimento e poder, indo além da simples reprodução de normas repassadas.

No cotidiano da nossa universidade, adotar uma comunicação inclusiva é fundamental para que a comunidade acadêmica se sinta, de fato, parte da instituição. A maneira como nomeamos e nos referimos às pessoas é uma ferramenta poderosa para construir espaços mais seguros e acolhedores, reduzindo exclusões e as violências simbólicas.

Além disso, esse cuidado ajuda a combater estereótipos e a invisibilidade. Muitas palavras e expressões que usamos carregam marcas históricas de desigualdade que nem sempre percebemos. Este Guia surge, portanto, para nos ajudar a revisar essas práticas, construindo uma comunicação que represente, com respeito e clareza, a diversidade que faz a UFMA ser o que é.



A discussão sobre linguagem inclusiva vai além de regras gramaticais, ela está diretamente ligada em como o poder circula nos discursos.

Sabemos que a língua é um sistema de regras. A Sociolinguística evidencia que essas regras ganham sentido no cotidiano. Portanto, é no dia a dia, nas interações sociais, que as relações de poder se manifestam. Nesse contexto, tomamos o masculino genérico como um exemplo concreto de como isso funciona na prática: embora seja uma convenção gramatical, o seu emprego não é neutro. Marques (2022) pontua que essa predominância do masculino na gramática está relacionada a predominância do masculino nas relações humanas. Diante disso, o que se observa é que o uso do masculino generalizante opera no discurso um posicionamento sexista que foi estruturalmente empregado com bases em valores históricos. Seu uso contínuo funciona ativamente na manutenção da hierarquização do masculino em detrimento do feminino e identidades não-binárias. Por isso, reconhecer o poder da **linguagem na manutenção de preconceitos** é o primeiro passo para assumirmos uma postura consciente na comunicação. A linguagem pode e deve ser usada como uma ferramenta de inclusão, promovendo mais representatividade.

## **Estrutura e Uso Deste Guia**

Este produto tem o principal objetivo de enraizar o respeito mútuo na comunidade acadêmica. Para isso, para a construção desse material foram utilizados fundamentos teóricos da linguagem em diálogo com outras referências da área, para sanar dúvidas sobre a linguagem inclusiva. O guia foi pensado e escrito em um formato objetivo, adequado ao intuito de fazer com que você compreenda os recursos aqui propostos, com referências práticas para o uso institucional.

## Ideologias Linguísticas E Os Efeitos Da Exclusão

Da Rosa Aires e Mozzillo (2018) reforçam que os usos da linguagem nunca serão neutros, uma vez que eles sempre expressam posicionamentos ideológicos. Essas ideologias reforçam o preconceito, apagando modos de falar associados a certos grupos sociais, o que impacta diretamente no acesso à educação, ao trabalho e ao exercício da cidadania.

Tais ideologias linguísticas se manifestam em situações cotidianas que, muitas vezes, passam despercebidas: quando um sotaque regional é motivo de piadas, quando alguém é corrigido de forma humilhante por não “falar corretamente” ou quando algumas gírias são tratadas como sinal de ignorância. Nesses casos, o que está em jogo não é apenas a língua, mas o valor social que é atribuído à pessoa que fala.



No contexto universitário, em que frequentemente há uma hipervalorização da norma padrão, isso pode ocasionar a desvalorização das experiências trazidas por discentes de diferentes contextos sociais e regionais.

Quando a fala de um estudante é considerada um “erro” e não como parte de sua identidade, a instituição contribui para a exclusão dessas pessoas, fazendo com que se sintam menos capazes intelectualmente. A mesma situação ocorre em diversos outros âmbitos da sociedade, desde o mercado de trabalho, entrevistas de emprego ou em atendimentos ao público que exigem um “padrão” no modo de falar. Essas experiências funcionam como um filtro social que limita o acesso de determinados grupos a melhores oportunidades e contribui ainda mais para as desigualdades já existentes.

Sua estrutura aborda temas como: Princípios Gerais da Linguagem Inclusiva na UFMA; Representações de Gênero e Uso de Pronomes; Linguagem Inclusiva em Documentos Oficiais, Mídias e Comunicação Institucional; Comunicação Interpessoal e Atendimento ao Público e o Guia Prático: Glossário, Tabelas e Modelos de Uso com aplicações práticas, de modo que os recursos aqui propostos sejam de fato utilizados e implementados no cotidiano acadêmico, profissional e pessoal de todas as pessoas desta instituição.



Desse modo, essas 5 sugestões são essenciais para aproveitar ao máximo este guia:

**1**

**LEIA ESTE GUIA COMPLETO COM CALMA**

**2**

**PESQUISE TERMOS QUE VOCÊ NÃO CONHECE**

**3**

**RELEIA AS IDEIAS AQUI PROPOSTAS**

**4**

**DURANTE A SEMANA,  
PEGUE O GUIA PARA TIRAR SUAS DÚVIDAS**

**5**

**PRATIQUE O QUE APRENDEU COM O TEXTO**

Desse modo, desejamos que este guia contribua para uma Universidade atenta a todas as realidades sociais, com o objetivo de minimizar preconceitos e estereótipos enraizados na sociedade.

**BOA  
LEITURA**

## REFERÊNCIAS

UNESCO. Redação sem discriminação: pequeno guia vocabular com dicas para evitar as armadilhas do sexismo na linguagem corrente. Brasília, DF: UNESCO, 1996.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende. Porto Alegre: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2014. Disponível em: <https://narrativas.org.br/wp-content/uploads/2020/10/Manual-para-uso-n%C3%A3o-sexista-da-linguagem.pdf>

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). Guia de linguagem inclusiva para flexão de gênero: aplicação e uso com foco em comunicação social. Brasília, DF: TSE/Secom, 2023. Disponível em: [https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@@display-file/file/Guia%2520de%2520Linguagem%2520Inclusiva%2520TSE\\_mar-2023.pdf](https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@@display-file/file/Guia%2520de%2520Linguagem%2520Inclusiva%2520TSE_mar-2023.pdf)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). PRADO, Gheysa C.; DAROS, Carolina; ZACAR, Cláudia (org.). Guia da linguagem não sexista. Curitiba: UFPR/UTFPR, 2021. Disponível em: [https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/69661/1\\_Versa%CC%83oFinal\\_Guia-LinguagemNaoSexista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/69661/1_Versa%CC%83oFinal_Guia-LinguagemNaoSexista.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MARQUES, Luana Cristina Santos. Análise de tentativas de (des) legitimidade da linguagem inclusiva de gêneros. Orientação de Lauro José Siqueira Baldini. Campinas, SP:[sn], 2022.

DA ROSA AIRES, Débora Medeiros; MOZZILLO, Isabella. A influência da língua materna para a aprendizagem de língua estrangeira: ideologias linguísticas sobre o contato de línguas. ScientiaTec, v. 5, n. 2, p. 206-220, 2018.

# PRINCIPIOS GERAIS

Marcos Vinicius Aires Praseres  
Hevelly Rhafaelly Rodrigues Amorim  
Rômulo Rosa Fernandes  
Arthur de Oliveira Pereira

A **linguagem inclusiva** é um conjunto de práticas comunicativas que buscam reconhecer, respeitar e representar a diversidade de pessoas presentes na sociedade, evitando formas de expressão que reforcem exclusões, estereótipos ou hierarquias sociais. Seu objetivo principal é **promover equidade simbólica**, garantindo que diferentes identidades de gênero, orientações sexuais, raças, etnias e outros grupos historicamente marginalizados, não sejam invisibilizados no discurso.

A linguagem inclusiva parte do princípio de que a **linguagem não é neutra**. Ela estabelece realidades, organiza relações e influencia a forma como os sujeitos são percebidos e se percebem. Assim, ao revisar termos, pronomes, estruturas gramaticais, busca-se reduzir discriminações e ampliar as possibilidades de identificação de sujeitos com o discurso.

## Inclusão como política comunicacional

A **inclusão** deve ser compreendida como uma política comunicacional institucional. Não se trata apenas de uma escolha estilística ou de uma adequação pontual do vocabulário, mas de uma diretriz que orienta a produção de sentidos e o relacionamento com o público interno e externo. Quando uma instituição assume a inclusão como princípio comunicacional, ela reconhece que a linguagem tem impacto direto na experiência de pertencimento das pessoas que fazem parte de seu cotidiano.

Nesse contexto, documentos oficiais, campanhas informativas, comunicados internos e materiais institucionais passam a ser elaborados com a preocupação de não excluir simbolicamente sujeitos e grupos sociais.

Por exemplo, ao se referir ao público discente, a UFMA pode optar por termos como *“estudantes”* ou *“comunidade acadêmica”*, em vez de utilizar exclusivamente formas masculinas genéricas, como *“alunos”*. Essa escolha sinaliza reconhecimento, cuidado e responsabilidade com as pessoas e identidades historicamente invisibilizadas.

A inclusão como política comunicacional implica planejamento, continuidade e coerência. É necessário que os princípios da linguagem inclusiva estejam alinhados à missão, aos valores e aos objetivos institucionais. Isso significa que não basta aplicar a linguagem inclusiva apenas em campanhas específicas ou em momentos pontuais.

Ela deve estar presente de forma consistente em regulamentos, editais, manuais, comunicados internos e produções institucionais diversas, fortalecendo o compromisso com a diversidade e com a equidade no dia a dia.

## **Comunicação clara, acessível e equânime**

A **linguagem inclusiva** não busca complicar a comunicação nem criar barreiras de compreensão. Pelo contrário, um de seus princípios fundamentais é a promoção de uma comunicação clara, acessível e equânime. Em contextos institucionais, a clareza é um valor essencial, pois documentos e comunicados precisam ser compreendidos por públicos diversos, com diferentes níveis de letramento e experiências socioculturais. A comunicação equânime está diretamente relacionada à ideia de tratamento justo e respeitoso.

Uma linguagem equânime não privilegia um grupo em detrimento de outro e reconhece a pluralidade de sujeitos que compõem a instituição. Isso se reflete na questão de gênero e na atenção a marcadores sociais como classe, raça, deficiência, idade e orientação sexual, ainda que nem sempre esses aspectos estejam explicitamente nomeados. A escolha de palavras cuidadosas contribui para um ambiente institucional mais acolhedor, democrático e participativo.

## **Dimensão pedagógica e caráter contínuo da linguagem inclusiva**

Outro aspecto relevante é a função pedagógica da linguagem institucional. Ao adotar princípios de linguagem inclusiva, a universidade também educa sua comunidade e a sociedade sobre formas mais respeitadas de comunicação. Os documentos oficiais tornam-se referências simbólicas que orientam práticas discursivas em outros espaços, influenciando comportamentos e percepções para além dos limites institucionais.

É fundamental compreender que a implementação da linguagem inclusiva é um processo contínuo e em constante construção. As transformações sociais impactam a linguagem e exigem atualização permanente das práticas comunicacionais. Por isso, um guia instrucional sobre linguagem inclusiva deve ser entendido como um instrumento dinâmico, aberto a revisões, diálogos e aprimoramentos. A escuta ativa de diferentes grupos e a avaliação periódica das estratégias adotadas são elementos essenciais para a efetividade dessa política.



# LINGUAGEM & REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO

Sofia Maria Araújo Vale  
Italo Victal Vasconcelos

Este capítulo auxilia a promover uma comunicação que reconheça, respeite e represente a diversidade de identidades de gênero de forma adequada, empática e não discriminatória.

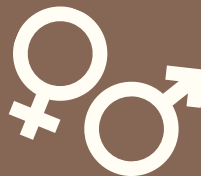
A linguagem deve refletir o entendimento de que gênero e sexo biológico são conceitos distintos. É fundamental respeitar a autodeclaração e a identidade de gênero de cada pessoa como princípio básico de convivência.

## IDENTIDADE DE GÊNERO

Não existe apenas homem ou mulher. Essa é uma visão excludente sobre gênero, que não abrange toda a diversidade de identidades de gênero humanas. A sociedade contemporânea reconhece que há múltiplas expressões de gênero, que vão além do binarismo e refletem vivências únicas de cada pessoa.

Pessoa cuja **identidade** de gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído ao nascer.

**PESSOA  
CISGÊNERO**



**PESSOA  
TRANSGÊNERO**

Pessoa cuja identidade de gênero **não** corresponde ao sexo que lhe foi atribuído ao nascer.

Pessoa cuja identidade de gênero **não se encaixa** estritamente nas categorias de homem ou mulher.

**PESSOA  
NÃO-BINÁRIA**



## O princípio de perguntar e usar

O princípio fundamental é sempre perguntar o nome e a forma de tratamento e usar o pronome de tratamento e nome de forma consistente e que respeite a identidade da pessoa.

**Quando necessário, perguntar:** Em contextos formais (apresentações e reuniões) e ao conhecer alguém, prestar atenção na forma como a pessoa se apresenta, caso ainda persista dúvida, a melhor prática é perguntar de forma respeitosa: *“Com quais pronomes você se identifica?”* ou *“Qual seu pronome de tratamento?”*.

## **Respeito a identidade e ao nome no contexto institucional**

Sempre que conhecemos alguém, perguntamos pelo nome, que é como nos referimos a essa pessoa. Isso não é diferente quando conhecemos uma pessoa trans ou não binária.

**Nome social** é o nome pelo qual uma pessoa deseja ser chamada e reconhecida. Seu uso expressa respeito e reconhecimento da identidade e dignidade da pessoa.

O nome social **deve ser utilizado em todos os contextos**, como em documentos internos, listas, comunicações, crachás e apresentações públicas, mediante solicitação formal da pessoa por vias institucionais.

O uso do nome que consta no registro civil, pelo qual a pessoa não se reconhece e quando esta passa a identificar-se através do nome social, é considerado desrespeitoso e configura-se como uma atitude discriminatória. Portanto, é essencial garantir o direito a identidade de cada pessoa.

## **ORIENTAÇÃO PARA O USO RESPEITOSO DE PRONOMES**

O uso correto dos pronomes é a forma de respeitar a forma como a pessoa se identifica. Quando perguntamos, nos desfazemos da dúvida.

## PRONOME DE TRATAMENTO

Exemplos de pronomes e seus usos:

**ELE/DELE**  
Masculino

ex: Ele fez a apresentação ontem.

**ELA/DELA**  
Feminino

ex: Ela é a professora responsável.

**ELU/DELU**  
Não-Binário

ex: Elu será nosso representante

### O que fazer em caso de erro?

O erro no uso do pronome pode ocorrer, mas a forma de se corrigir é crucial para manter o respeito. O procedimento sugerido é:

Corrigir-se de forma breve e prosseguir evitando repetir a situação futuramente. Por exemplo:

**"A Maria, ele... desculpe, ela é a responsável por esta seção."**

## **CONSIDERAÇÃO SOBRE O USO DA LINGUAGEM INCLUSIVA**

A linguagem organiza o modo como percebemos o mundo, nomeamos e reconhecemos existências. No campo das representações de gênero, as palavras que escolhemos carregam valores históricos, sociais e políticos que podem tanto reafirmar desigualdades quanto contribuir para sua superação.

O apagamento simbólico na linguagem reflete e alimenta apagamentos concretos, reforça a violência, a exclusão e a invisibilidade que ainda marcam a vida de muitas pessoas LGBTQIAPN+, forçadas a se esconder, a se limitar ou a negar aspectos de si para sobreviver em contextos que rejeitam sua existência.

Reconhecer que a linguagem é parte do real implica compreender que transformá-la é também transformar as condições de vida, ampliando possibilidades de reconhecimento, de participação, de pertencimento e de justiça social.

### **Referencias:**

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1991.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

# LINGUAGEM INCLUSIVA EM DOCUMENTOS OFICIAIS E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Ana Clara Serra  
Julianna Reyjanne Conceição da Mota  
Ana Caroline de Alcobaça Rodrigues  
Ingrid Dayanna Araujo Ferreira  
Janaine da Conceição Serra Mendes

Como apresentado no segundo capítulo do guia, a Linguagem Inclusiva é o meio adotado para respeitar e incluir todas as pessoas pertencentes a grupos historicamente marginalizados e socialmente invisibilizados. Nesse sentido, como uma adaptação da linguagem que retira o gênero masculino como referência universal, essa inclusão está baseada na pluralidade de identidades.

Nos últimos anos, o Governo Federal tem atuado no desenvolvimento de projetos que envolvam a Linguagem Inclusiva em órgãos públicos. Em 2023, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) lançou uma proposta para a inclusão desses grupos sociais minorizados através da adaptação da linguagem para abranger particularidades e respeitar a diversidade social. Uma das propostas sugere que os textos adotem uma linguagem considerada mais simples, de fácil compreensão e sem a reverberação de estereótipos.

Em novembro de 2025, o presidente Luís Inácio Lula da Silva sancionou a Lei nº 15.263, denominada “Política Nacional de Linguagem Simples”. A referida lei dispõe sobre a adoção de práticas de linguagem clara, acessível e compreensível nos órgãos públicos e na administração pública. Ainda que a lei não apresente a inclusão de alguns sujeitos sociais nessa proposta, o decreto tem o intuito de respeitar a diversidade e democratizar o conteúdo apresentado em documentos oficiais da gestão pública federal, através da Linguagem Simples e acessível.

Isso posto, este capítulo aborda a Linguagem Inclusiva em Documentos Oficiais na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), sugerindo formas de adaptação.

Mas, afinal, o que são documentos oficiais?

### **Documentos Oficiais**

Por documentos oficiais entende-se todos os registros formais criados por instituições públicas ou organizações para garantir que decisões, informações e ações sejam comunicadas de forma clara, segura e, principalmente, responsável. Além disso, representam direitos e deveres que ajudam a organizar a vida em sociedade.

Nesse sentido, os documentos oficiais representam compromisso e responsabilidade com a cidadania, são instrumentos que ajudam a orientar, tornando a convivência social mais justa, inclusiva, democrática e igualitária. No contexto das Universidades Federais, os documentos mais utilizados pelas instituições são:

- Ofícios: documentos utilizados para estabelecer comunicação entre instituições;
- Memorandos: usados para a comunicação interna;
- Portarias: responsáveis por determinar normas;
- Editais: apresentam informações importantes;
- Resoluções: regras e diretrizes;
- Atas: organizam o que foi discutido em reuniões;
- Relatórios: apresentam o que foi feito em atividades que já ocorreram;
- Declarações: comprovam alguma informação específica;
- Certificado e Diploma: confirmam a conclusão de algum curso ou atividades;
- Regimentos e Estatutos: definem a organização e o funcionamento de uma instituição

## **Linguagem Inclusiva na Universidade Federal do Maranhão**

A Universidade Federal do Maranhão tem institucionalizado diversas políticas e instrumentos que refletem um compromisso com a inclusão, diversidade e acessibilidade comunicacional. Um exemplo disso é a Política Linguística instituída pela Resolução nº 3.050/2023, que estabelece diretrizes para valorizar o ensino de línguas, incluindo a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e promover a diversidade cultural e inclusão social no âmbito acadêmico.

Além disso, a Universidade conta com a Diretoria de Acessibilidade (DACES), um setor que orienta e acompanha demandas relacionadas à inclusão de pessoas com

deficiência, garantindo que suas necessidades sejam consideradas na comunicação institucional e em serviços acadêmicos e administrativos.

É fundamental incorporar referências ao uso da linguagem que considerem não apenas o público leitor dos documentos, mas também os sujeitos aos quais esses documentos se referem, assegurando uma comunicação mais inclusiva e representativa. Além disso, é imprescindível que a UFMA adote práticas de acessibilidade em seus portais e plataformas digitais, em conformidade com o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (e-MAG), alinhando-se às normas de acessibilidade comunicacional e tecnológica, de modo a garantir o acesso igualitário à informação para todos os públicos.

## **Boas práticas adotadas pela UFMA**

### ***Política Linguística Institucional:***

A UFMA, através da Resolução nº 3.050/2023, instituiu uma política específica que reconhece a diversidade linguística, incluindo a educação em língua materna e Libras, fortalecendo a inclusão e a diversidade cultural na comunidade acadêmica.

### ***Plano de Acessibilidade 2024-2028:***

A Universidade publicou um plano institucional que detalha medidas e ações a serem implementadas para fortalecer a acessibilidade, incluindo comunicação, tecnologia e ambientes físicos, reforçando o compromisso de tornar a Universidade mais inclusiva para toda a comunidade.

## **Ações Comunicacionais e Eventos:**

A instituição promove encontros, oficinas e seminários voltados à inclusão e acessibilidade, que contribuem para sensibilizar e capacitar a comunidade acadêmica na promoção de uma comunicação mais representativa e inclusiva.

## **A Linguagem Inclusiva no cotidiano acadêmico**

A DACES foi criada a partir da resolução nº 121, promulgada no dia 17 de dezembro de 2009, quando a UFMA, com o objetivo de garantir a estudantes que necessitam de atendimentos especializados, passa a oferecer suportes pedagógicos, psicológicos, intérpretes de Libras, transcritores do sistema de Braille e assistentes sociais. Nesse sentido, a DACES é responsável por proporcionar meios para a permanência de discentes com algum tipo de deficiência na Universidade, assim como oferecer o suporte necessário para práticas diárias.

Uma das ações mais importantes realizadas pela Diretoria foi a adaptação do calendário acadêmico da Universidade para o sistema braille. Por meio dessa transcrição, discentes cegos ou com baixa visão puderam ter acesso à informação. O calendário em braille é produzido desde 2019 pela Subseção Braille da Diretoria de Acessibilidade da instituição.

Dessa forma, o incentivo ao uso da Linguagem Inclusiva é necessário, principalmente no contexto da Universidade, e pode ser fortalecido pela adoção de práticas comunicacionais acessíveis e respeitosas, pois com respeito e equidade entre as pessoas, há também um

reforço com o compromisso da UFMA com a cidadania, democratiza o ensino e garante que todos exerçam o seu direito de permanência na instituição. Transformando o espaço acadêmico em local de acolhimento e inclusão.

## **E o que mais?**

Portanto, para contribuir com o fortalecimento da Linguagem Inclusiva no ambiente universitário, algumas ações podem ser sugeridas:

- Incentivar formações contínuas sobre Linguagem Inclusiva e Acessível para docentes, pessoas técnico-administrativas e estudantes;
- Revisar documentos institucionais para garantir o uso de linguagem clara, simples, acessível e não excludente;
- Ampliar o diálogo entre a Diretoria de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas, a Diretoria de Acessibilidade e os demais setores da universidade;
- Garantir o uso efetivo do nome social em todos os sistemas e documentos institucionais;
- Incentivar práticas de comunicação inclusiva em atividades acadêmicas, avaliações e eventos;
- Promover a escuta ativa da comunidade acadêmica para identificar demandas e aprimorar políticas institucionais.
- Na prática, essas iniciativas ajudam a Linguagem Inclusiva a ser entendida como parte do funcionamento da Universidade, contribuindo para práticas comunicacionais mais acessíveis e coerentes com a realidade no ambiente institucional.

## 1. Uso de termos coletivos e abstratos

- Em vez de: “Os alunos deverão entregar o formulário.”
- Utilizar: “O corpo discente deverá entregar o formulário.”
- Em vez de: “Os servidores devem atualizar seus dados.”
- Utilizar: “As pessoas servidoras devem atualizar seus dados.”
- Em vez de: “Os professores participarão da reunião.”
- Utilizar: “O corpo docente participará da reunião.”

## 2. Emprego de “pessoas” como núcleo da subjetividade

- “As pessoas interessadas devem se inscrever no prazo estabelecido.”
- “As pessoas candidatas aprovadas serão convocadas por e-mail institucional.”
- “As pessoas usuárias do sistema devem observar as orientações.”

## 3. Substituição do masculino genérico por formas neutras

- Em vez de: “O interessado deverá protocolar o pedido.”
- Utilizar: “A pessoa interessada deverá protocolar o pedido.”
- Em vez de: “O requerente será informado.”
- Utilizar: “A pessoa requerente será informada.”

## 4. Construções impessoais ou na voz passiva

- “Deverá ser apresentada a documentação exigida.”
- “Será realizada a divulgação do resultado final.”
- “É obrigatória a assinatura do termo de compromisso.”

## 5. Nomeação de vínculos de gestão e cargos sem marcação de gênero

- Em vez de: “O coordenador do curso”
- Utilizar: “A coordenação do curso”
- Em vez de: “O diretor da unidade”
- Utilizar: “A direção da unidade”
- Em vez de: “O chefe do departamento”
- Utilizar: “A chefia do departamento”

## 6. Pronomes e referências inclusivas em textos normativos

- “A pessoa responsável pelo processo deverá acompanhar sua tramitação.”
- “Cada pessoa participante receberá certificado.”
- “A pessoa designada para a função responderá administrativamente.”

## 7. Evitar duplicações binárias desnecessárias

- Em vez de: “alunos e alunas”, “professores e professoras”
- Utilizar: “estudantes”, “docentes”, “pessoas da comunidade acadêmica”.



# LINGUAGEM INCLUSIVA

## EM MÍDIAS E MATERIAS DE COMUNICAÇÃO DA UNIVERSIDADE

Diogo Abdala  
Maria Fernanda Carvalho  
Maria Vitória Moura  
Giovanna de Sá  
Tháís Bruzaca

A UFMA é um espaço de produção de conhecimento, de construção de ideias e de reflexão sobre valores sociais, contribuindo diretamente para a formação cidadã de toda a comunidade acadêmica. Nesse contexto, a comunicação institucional desempenha um papel fundamental ao estabelecer uma representação da imagem da Universidade à sociedade.

Ela é responsável tanto pela divulgação de informações, quanto pela construção da imagem da instituição pública de ensino. Assim, diante de um cenário marcado pela diversidade cultural, social e identitária, é essencial que a universidade adote práticas de linguagem mais inclusivas e que valorizem a pluralidade.

A proposta da linguagem inclusiva, nesse contexto, gera questionamentos e posicionamentos diversos, especialmente diante da complexidade das línguas e de

seus usos sociais. Nesse sentido, é importante compreender que a linguagem pode tanto promover o acolhimento quanto reforçar processos de exclusão.

Em uma abordagem sociolinguística, a fala não se restringe às regras gramaticais, mas se manifesta nas relações estabelecidas entre as pessoas. Sob essa perspectiva, as formas de falar, nomear o mundo e escrever contribuem para a construção de hierarquias e dinâmicas de poder.

Ao reconhecer que as práticas linguísticas estão diretamente ligadas ao contexto social, as instituições educacionais assumem posicionamentos que influenciam as formas e estruturas do saber. Assim, entende-se que os discursos institucionais não são neutros, mas funcionam como formas de posicionamento que organizam relações e possibilitam o reconhecimento da diversidade dos grupos envolvidos nos processos comunicacionais.

## **Gênero, identidade e diversidade na comunicação**

Gênero é uma construção social, ou seja, as formas de identidade e de expressão não estão determinadas exclusivamente por aspectos biológicos. Nesse entendimento, as expressões de identidade não têm como base apenas o sexo atribuído no nascimento, mas envolve valores, normas e expectativas construídas ao longo do tempo.

Essas identidades atravessam o contexto universitário e estão presentes na sociedade. Diante dessa diversidade, a comunicação institucional assume um papel fundamental ao reconhecer e respeitar essas existências.

A adoção de uma linguagem inclusiva contribui para que essas pessoas se sintam representadas, respeitadas e incluídas nos processos comunicacionais da universidade, garantindo sua participação, pertencimento e permanência e possibilitando que ocupem os espaços educacionais de forma digna e igualitária.

## **Linguagem inclusiva em mídias de comunicações institucionais**

O objetivo da linguagem inclusiva é fazer com que todas as pessoas se sintam representadas nos discursos institucionais, midiáticos e públicos, sem invalidar as diversas formas de expressão de gênero. Nos últimos anos, a linguagem inclusiva tem ganhado mais visibilidade, acompanhando a complexidade das relações sociais contemporâneas.

No entanto, sua ampliação enfrenta resistências e repercussões negativas, muitas vezes associadas a interpretações equivocadas sobre seu impacto na língua. É importante destacar que o uso da linguagem inclusiva não compromete a norma-padrão, uma vez que não elimina suas regras estruturais. Em vez disso, propõe um deslocamento do foco exclusivamente gramatical para o aspecto social da comunicação.

Dessa forma, a intenção comunicativa permanece clara e coerente, garantindo a compreensão da mensagem e evitando sentimentos de exclusão. Ao priorizar formas linguísticas mais inclusivas, a comunicação deixa de reforçar hierarquias já existentes e contribui para a construção de discursos mais representativos e democráticos.

Diante desse cenário, as mídias institucionais têm um papel central na ampliação do uso da linguagem inclusiva, pois atuam como mediadoras entre a universidade e a sociedade. Ao produzirem e difundirem discursos oficiais, essas mídias se tornam referência tanto para práticas comunicacionais internas quanto externas, contribuindo para o alinhamento entre as políticas públicas, as ações de inclusão e o compromisso com os direitos humanos.

Ao adotar uma perspectiva comunicacional mais inclusiva, a universidade fortalece seu papel formativo, estimulando o pensamento crítico e ampliando as possibilidades de comunicação sem a exclusão de grupos sociais. Reconhecer que a linguagem não é neutra e que produz efeitos distintos sobre diferentes grupos implica compreender os limites e as estruturas da língua portuguesa.

As mídias e os materiais de comunicação da universidade devem buscar estratégias para construir narrativas inclusivas sem gerar ruídos na mensagem. Postagens em plataformas digitais, campanhas, notícias, comunicados e reportagens podem adotar o uso de termos coletivos que contemplem a diversidade de identidades de gênero, evitando a manutenção do masculino como forma universal.

**Exemplo:**

**Em vez de “Os alunos devem comparecer ao evento”, prefira “O corpo discente deve comparecer ao evento...”**

Essa prática possibilita a inclusão de diferentes grupos sociais sem a exclusão de outros. Além disso, outra forma de promover a inclusão consiste em evitar o uso de símbolos sem leitura fonética para marcar o gênero das palavras, priorizando alternativas linguísticas que ampliem a linguagem neutra sem comprometer a compreensão da informação, contribuindo para uma comunicação mais clara, acessível e responsável.

**Exemplo: evite escrever “todxs” ou “tod@s”, grafias que não são lidas por aplicativos de acessibilidade. Em vez disso, prefira “todas, todos e todes”.**

## **Linguagem inclusiva na prática comunicacional da UFMA**

A escolha da linguagem é central para a compreensão das mensagens e para que diferentes agrupamentos sociais e pessoas possam ser representadas pela instituição. A comunicação institucional, portanto, não se limita à transmissão de informações, mas envolve um processo que deve ser planejado, revisado e construído a partir da escuta ativa da comunidade acadêmica.



## COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL E ATENDIMENTO AO PÚBLICO

Elisângela Campinha Chantre  
Giovanna Souza Araújo  
Mabu Botelho  
Maria Eduarda dos Santos Martins  
Sarah Azevedo Brandão  
Tharly Vinícius Lisboa Borges

Abrimos este capítulo reforçando a importância de que um tratamento igualitário e inclusivo não é um privilégio, e sim fundamental a todas as pessoas. Transfobia é crime! Como se sentiria um homem cisgênero ao participar de uma palestra em que a maioria das pessoas ouvintes fossem mulheres e os palestrantes sempre se referissem ao público como ‘elas’ ou ‘todas’, excluindo assim a sua presença? É isso o que ocorre quando usamos ‘todos’ para nos referirmos a um grupo misto de gêneros, acreditando que esse seria o “tratamento neutro”, quando não é.

A língua portuguesa, em sua estrutura gramatical, pouco dialoga com todas as identidades de gênero, estando enraizada em normas padronizadas que reforçam a binariedade de gênero. Assim, apaga a existência de pessoas trans e não-binárias, que não se sentem representadas nessa estrutura de gênero binária.

Por isso a importância de reforçar que a língua é viva e está em constante transformação. Assim, alinhamos a linguagem com sua dimensão política pela diversidade, proteger os direitos humanos e combater a marginalização das comunidades LGBTQIAPN+ e outras minorias.

A comunicação interpessoal deve ser orientada por pontos como respeito, escuta ativa, responsabilidade social, consciência de si e das outras pessoas e, sobretudo, empatia. Em espaços públicos, que reúnem pessoas de diferentes origens sociais, diferentes culturas, etnias, religiões, gerações e identidades, como uma universidade, é fundamental que a comunicação evite situações preconceituosas e constrangedoras, e que não alimente a reprodução de estereótipos.

Constrangimentos podem surgir tanto por falas explícitas quanto por comentários aparentemente inofensivos, como brincadeiras, suposições ou generalizações tendenciosas. Muitas vezes, esses episódios não são intencionais, mas ainda assim causam impactos negativos, gerando desconforto, exclusão e silenciamento.

### **Exemplo:**

Troque o *“Pelo jeito da sua voz, você deve ser homem, né?”* por *“Quais pronomes você utiliza?”*

Uma fala “bem intencionada”, que na realidade é uma ofensa acontece quando se diz “Você nem parece uma pessoa trans.” Evite avaliações sobre corpos ou identidades. Caso queira elogiar, foque em aspectos não identitários, como: “Sua apresentação foi muito interessante.”

Outro ponto importante é o uso da linguagem, as expressões naturalizadas no cotidiano podem vir com sentidos discriminatórios ou excludentes, mesmo quando não percebidos de imediato. Praticar a escuta ativa também é importante para evitar constrangimentos, ouvir com atenção, sem interromper, julgar ou minimizar a fala do outro, permite compreender melhor as demandas, limites e sensibilidades de cada ser, algo que já deveria ser um consenso geral praticado.

Generalizações sobre orientação sexual ou comportamento. Por exemplo, “Todo mundo aqui é hétero, então não tem problema falar assim”. Em vez disso, reconheça a diversidade presente nos espaços institucionais: “Vamos usar uma linguagem que contemple todas as pessoas.”

Evitar constrangimentos e o reforço de estereótipos exige um processo contínuo de aprendizado e revisão. Qualquer pessoa está sujeita a errar, desde que ela se retrate, aprenda com o que fez e não repita a ação. A comunicação interpessoal deve ser vista como uma prática ética, em constante aprimoramento, alinhada aos valores de respeito, diversidade e inclusão.

Em atendimento e na comunicação interpessoal, é fundamental que a abordagem a pessoas trans, não binárias e de identidades diversas seja feita com naturalidade e sensibilidade.

**Exemplo:** em vez de dizer “Mas no seu documento está outro nome”, é mais adequado utilizar o nome social e, se necessário tratar de questões administrativas, fazê-lo de forma reservada e respeitosa.

O uso de linguagem inclusiva ajuda a garantir um atendimento respeitoso. utilizar expressões como “a pessoa responsável”, “vocês”, “posso ajudar?” ou “como posso encaminhar sua demanda?” permitem conduzir a conversa sem pressupor gênero.

Por exemplo, em vez de dizer “o senhor precisa assinar aqui” ou “ela vai aguardar”, pode-se optar por “você pode assinar aqui” ou “a pessoa pode aguardar neste local”.

É fundamental respeitar a identidade apresentada, sem questionamentos ou pedidos de explicação. Não cabe à comunicação institucional solicitar justificativas sobre aparência, documentos, corpo ou referente a trajetória pessoal.

A identidade da pessoa deve ser acolhida tal como é apresentada, sem curiosidade excessiva e tentativas de validação externa. O tratamento deve ser igualitário e não excepcionalizante.

Por exemplo, comentar em voz alta “essa pessoa é trans”, tratando a situação como algo fora do comum, reforça estigmas e pode gerar desconforto. Respeitar é justamente não transformar identidades em espetáculo, nem em marca principal da interação, mas em um aspecto natural da diversidade humana presente na universidade.




Falas consideradas “naturais” ou “sem intenção de ofender” podem produzir efeitos excludentes. A adoção de uma postura comunicacional atenta, empática e respeitosa contribui para ambientes mais seguros, inclusivos e democráticos.

Outro ponto essencial é respeitar os limites físicos da pessoa. O toque não deve ser utilizado como forma automática de acolhimento. Gestos como tocar no braço, abraçar ou conduzir fisicamente alguém só devem ocorrer quando houver consentimento explícito e clara demonstração de conforto.

Respeito aos corpos deve ser uma regra para todas as pessoas. Um ambiente verdadeiramente acolhedor é aquele em que cada pessoa se sente segura em sua identidade, em seu corpo e em sua presença, sem receio de invasões físicas e simbólicas.

# Orientações Práticas

David Kenzo Yoshikawa do Nascimento  
Hyago Lucyus Araújo Souza  
mayanna medeiros santana  
Anna carolina bastos rodrigues  
Maria Fernanda Santos de Abreu

TEMA	 PCD	 DIFERENÇAS ÉTNICAS	 LGBTQIAPN+
COMO ABORDAR	Linguagem respeitosa e específica para a pessoa.	Reconhecer diversidade sem estereótipos.	Escutar respeitosamente.
O QUE FAZER	Ouvir como a pessoa prefere ser chamada e usar termos adequados. Exemplo: "A pessoa com deficiência"	Valorizar identidades e histórias.	Perguntar educadamente pelos seus pronomes e utilizar pronomes neutros e inclusivos.
O QUE NÃO FAZER	Usar termos pejorativos. Exemplo: pessoal especial, aleijado, pessoa incapacitada, defeituoso. Exemplo: "A pessoa com deficiência"	Reforçar generalização ou usar termos preconceituosos. Exemplo: índio, nego, denegrir, etc.	Uso do masculino genérico. Não presumir pela forma de se vestir ou de apresentação. Evitar fazer perguntas invasivas.

**IDENTIDADE DE GÊNERO:**

Percepção pessoal e autodeclarada que uma pessoa tem sobre sua identidade de gênero.

**Aplicação:**

Nunca presumir a identidade de gênero de alguém, perguntar seus pronomes e respeitar o nome e gênero de apresentação.

**LINGUAGEM INCLUSIVA:**

Inclusão de todos os grupos, buscando ser simples e direta, com efeito de garantia de acessibilidade e visibilidade.

**Aplicação:**

Usar termos neutros e coletivos que não privilegiam o uso do masculino genérico. Exemplo: "O corpo discente deve entregar o trabalho" em vez de "Os alunos devem entregar o trabalho."

**LINGUAGEM NÃO SEXISTA:**

Evitar o uso do termo de gênero masculino que invisibiliza todos os outros grupos.

**LINGUAGEM NEUTRA:**

Uma forma de linguagem inclusiva, sem basear-se em gênero masculino e/ou feminino, englobando pessoas não binárias.

**Aplicação:**

Ele/Dele ou Ela/Dela para: Elu/ delu, Ile/ Dile  
Todos, Todas e Todes.

**NOME RETIFICADO:**

A alteração legal do nome civil e/ou gênero na certidão de nascimento e registros de identidade, substituindo o nome de registro por um nome pelo qual a pessoa se reconhece e, retificando sua identidade de gênero pelo qual ela se autoreconhece.

**Aplicação:**

Não pergunte “Qual seu nome verdadeiro?”, o nome retificado é o nome legal da pessoa.

**NOME SOCIAL:**

A designação pelas quais pessoas trans e não-binárias se identificam e são reconhecidas.

**Aplicação:**

Todas as instituições devem incluir campos específicos em seus formulários de dados pessoais.

**PESSOA NÃO-BINÁRIA:**

Pessoas cuja identidade não está especificamente atrelada na perspectiva binária de gênero, como homem ou mulher.

**Aplicação:**

Evitar formas binárias de tratamento (ele/ela); Referir-se às “pessoas”, pois reconhece a subjetividade e inclui todas as pessoas.

## **TRANSGÊNERO:**

Pessoa que não se identifica com a identidade de gênero que lhe foi atribuída ao nascer com base no seu sexo biológico.

## **Aplicação:**

"Pessoas trans" é mais aconselhável que "transexualismo", pois a palavra está atrelada ao histórico de patologização.

Transgênero e transexual podem ser tratados como sinônimos visto que ambos se referem à vivência de uma identidade de gênero diferente daquela designada ao nascer, atualmente transgênero é o termo mais amplo e preferível de uso.

## Posfácio

### **A sala de aula e o território da linguagem: notas sobre um percurso formativo entre teoria, prática e experiência**

*Maria Gislene Carvalho Fonseca*

Escrever este posfácio é, para mim, também um gesto de retorno à sala de aula como espaço de escuta, tensão e construção coletiva. Pensa em *Teorias da Linguagem* é um convite para compreender comunicação em estruturas formais, mas também situando-a em uma perspectiva política, econômica, social e cultural. Abrimos a discussão com “A Língua”, de *Ensinando a Transgredir*, de bell hooks (2017), e, a partir dela, revisitamos criticamente os processos de colonização. A autora nos provoca a pensar a língua como território de disputa e de poder, o que nos permitiu estabelecer paralelos entre a colonização dos Estados Unidos e a colonização do Brasil, ambas marcadas pela imposição violenta de um idioma como língua materna e pelo apagamento sistemático das línguas dos povos originários e das pessoas sequestradas de África. Essa reflexão inicial é fundamental para compreender que a língua não é neutra: ela carrega histórias, violências, silenciamentos e também possibilidades de resistência.

Ao longo do processo, discutimos como determinadas instituições, entre elas, a universidade, são socialmente legitimadas como espaços autorizados a definir o que é considerado “correto”, “adequado” ou “culto” no uso de uma língua. Essa legitimação não é descolada das desigualdades que estruturam quem pode falar, como pensar a universidade sob essa ótica nos levou a

questionar os efeitos dessas normativas linguísticas sobre a pluralidade de identidades que constroem o espaço acadêmico, especialmente quando tais normas operam como mecanismos de exclusão, desqualificação de saberes e apagamento de experiências. Nesse ponto que a discussão sobre linguagem inclusiva deixa de ser apenas um debate terminológico e passa a ser entendida como uma questão ética e política.

Esse percurso encontra continuidade e aprofundamento com a leitura de “Como domar uma língua selvagem”, de Gloria Anzaldúa (2009). O texto nos ajuda a compreender a linguagem como espaço de fronteira, de conflito e de criação, onde pessoas historicamente marginalizadas resistem às tentativas de silenciamento ao insistirem em falar a partir de suas próprias vivências.

Nesse sentido, discutir linguagem na universidade é também discutir justiça social. A norma padrão, quando apresentada como única forma legítima de expressão, opera como um filtro que seleciona quem pode ser reconhecido como sujeito do saber e quem permanece silenciado. Ao dialogar com hooks (2017) e Anzaldúa (2009), compreendemos que questionar essa hierarquia não significa rejeitar o conhecimento sistematizado, mas problematizar seus usos excludentes e abrir espaço para outras formas de dizer, narrar e existir. É nesse movimento que a linguagem inclusiva se afirma como prática política: ao reconhecer as línguas diversas, a universidade reconhece também os corpos, as histórias e as desigualdades que as constituem, assumindo o compromisso de não reproduzir, pela linguagem, as mesmas violências que estruturam a sociedade.

Esses pontos fundamentam nossos debates, organizando um primeiro momento dedicado a explicitar os aspectos políticos que atravessam esse processo fundamental para a comunicação. Desde o início, o objetivo é compreender que pensar linguagem não é um exercício abstrato, mas uma reflexão que incide diretamente sobre as práticas profissionais do Jornalismo, do Audiovisual e das Relações Públicas. As escolhas linguísticas feitas nesses campos produzem sentidos, legitimam discursos, constroem narrativas e impactam concretamente a forma como pessoas e grupos sociais são representados, ou apagados, no espaço público.

A partir dessa base, avançamos para as teorias clássicas, convidando a Linguística a dialogar de maneira crítica com a Comunicação. Trabalhamos aspectos filosóficos e conceituais com Marilena Chauí (2010), estabelecendo um olhar atento às relações entre linguagem, ideologia e poder. Em seguida, percorremos o Estruturalismo de Saussure (2006), compreendendo a língua como sistema, e o Funcionalismo de Jakobson (2011), refletindo sobre as funções da linguagem nos processos comunicacionais. A Sociolinguística, a partir de Dell Hymes (1972), nos permite deslocar o foco para os usos sociais da língua, chegando a Marcos Bagno e à discussão sobre o preconceito linguístico como prática cotidiana de exclusão. Nesse momento, acionamos uma referência fundamental para o contexto brasileiro: Lélia Gonzalez (2020) e sua formulação do *pretuguês*, que evidencia como as marcas africanas na língua portuguesa foram historicamente desqualificadas, apesar de estruturarem profundamente nossa forma de falar, pensar e significar o mundo.

Na sequência, nos debruçamos sobre a semiótica peirciana (2003), explorando os signos, símbolos, imagens, sons e os processos de tradução intersemiótica que atravessam a comunicação contemporânea. Esse percurso é ampliado pela semiótica da cultura, com Bakhtin (2012) e Gonzalo Abril (2013), permitindo compreender os sentidos como construções sociais, dialógicas e históricas. Essas discussões são situadas no campo da Comunicação a partir das leituras de Lúcia Santaella (2013), que nos ajudaram a articular teoria semiótica, mídia e produção de sentidos. Em toda essa apropriação teórica, retornamos continuamente ao diálogo com hooks (2017), identificando os traços ideológicos presentes em cada abordagem, reafirmando que nenhuma teoria da linguagem está dissociada das disputas simbólicas, das relações de poder e das condições sociais que moldam os modos de dizer, comunicar e existir.

O fechamento deste processo é, justamente, o momento de verificação prática de todas essas discussões de fundamentos teóricos e conceituais que nos atravessaram. Retomamos Mikhail Bakhtin (2012) para aprofundar o debate sobre ideologia e linguagem, ao mesmo tempo em que acionamos a análise do discurso e a hermenêutica como caminhos para pensar a interpretação das narrativas, seus contextos de produção e seus efeitos de sentido. A fenomenologia nos permite deslocar o olhar para a experiência vivida na linguagem, compreendendo-a como prática encarnada, situada e atravessada por afetos, memórias e relações de poder.

Nesse caminho, trabalhamos com conhecimento em Libras, fundamental para ampliar a compreensão sobre linguagem, diferença e acessibilidade. A experiência de aprendizagem de outra língua evidencia o quanto é mais complexo realizar abstrações teóricas quando os sentidos não estão naturalizados, como ocorre com a língua materna. Esse deslocamento produz reflexões importantes sobre comunicação, exclusão e direito à linguagem, mostrando que aquilo que muitas vezes parece “óbvio” é, na verdade, resultado de processos históricos, culturais e políticos de normalização. (hooks, 2017).

É também nesse momento que projetos práticos ganham forma. Ao longo do tempo, já construímos mapas conceituais dos campos teóricos em diálogo, uma plataforma virtual de divulgação científica dos grupos de pesquisa que trabalham com gênero na UFMA e este Guia de Linguagem Inclusiva. Ele decorre do desdobramento de todo um percurso formativo, mas, sobretudo, como gesto político-pedagógico de compromisso com a pluralidade que constitui a universidade.

A partir desse diálogo teórico, este guia nasce como resultado de uma prática pedagógica que acredita na sala de aula como lugar de produção de conhecimento situado, crítico e comprometido com a transformação social. Trata-se de um material orientado e expressa um aprendizado coletivo: reconhecer que disputar a linguagem é disputar o mundo que queremos construir. Ao propor reflexões e práticas para uma comunicação mais inclusiva, este guia reafirma o papel da universidade pública como espaço de acolhimento da diversidade, de questionamento das hierarquias e de compromisso com a dignidade e os direitos de todas as pessoas.

1 Plataforma Margem: [laborejo.com.br/margem](http://laborejo.com.br/margem)

Ao circular pelos documentos, pelas mídias, pelas salas de aula e pelas interações cotidianas, este guia tem o potencial de ampliar reconhecimentos, tensionar naturalizações e contribuir para que a UFMA se afirme, cada vez mais, como um espaço em que a diversidade não apenas existe, mas é nomeada, respeitada e legitimada em todos os âmbitos que a linguagem organiza.

### **Referências:**

- ABRIL, Gonzalo. **Cultura visual: de la semiótica a la política**. Madrid: Plaza y Valdés, 2013.
- ANZALDÚA, Gloria. Como domar uma língua selvagem. **Cadernos de Letras da UFF**, v. 39, p. 297-309, 2009.
- BAKHTIN, Mikhail. Língua, fala e enunciação. In: **Marxismo e Filosofia da Linguagem**. São Paulo: Hucitec, 2012.
- CHAUÍ, Marilena de Souza. A linguagem. In: **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2010.
- GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.
- hooks, bell. A língua. In: HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.
- HYMES, Dell. **Language in Society: Eight Sociolinguistic Essays**. Nova York: Harper & Row, 1972.
- JAKOBSON, Roman. **Linguística, poética, cinema**. São Paulo: Perspectiva, 2. ed., 2011.
- PEIRCE, Charles Sanders. **Semiótica**. São Paulo: Perspectiva, 2003.
- SANTAELLA, Lucia. Epistemologia Semiótica. **Cognitio: Revista de Filosofia**, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 93-110, jan. 2013.
- SAUSSURE, Ferdinand de. **Curso de linguística geral**. São Paulo: Cultrix, 2006.

## **EXPEDIENTE E FICHA TÉCNICA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)

Disciplina: Teorias da Linguagem (2025.2)

Cursos: Comunicação Social - Jornalismo / Rádio e TV

## **COORDENAÇÃO E ORIENTAÇÃO**

Profa. Dra. Gisa Carvalho

## **REVISÃO FINAL**

Gisa Carvalho e Luna Maria Marques

## **DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO**

Mabu Botelho e Giovanna Souza Araújo



**SEMPRE+** QUALIDADE  
PROGRESSO  
NECESSÁRIO



**didaaf**  
DIRETORIA DE DIVERSIDADE, INCLUSÃO  
E AÇÕES AFIRMATIVAS



**DIVERSA**  
DIVERSIDADE, INCLUSÃO & AÇÕES AFIRMATIVAS • DIDAAF • UFMA



São Luís – MA  
2026