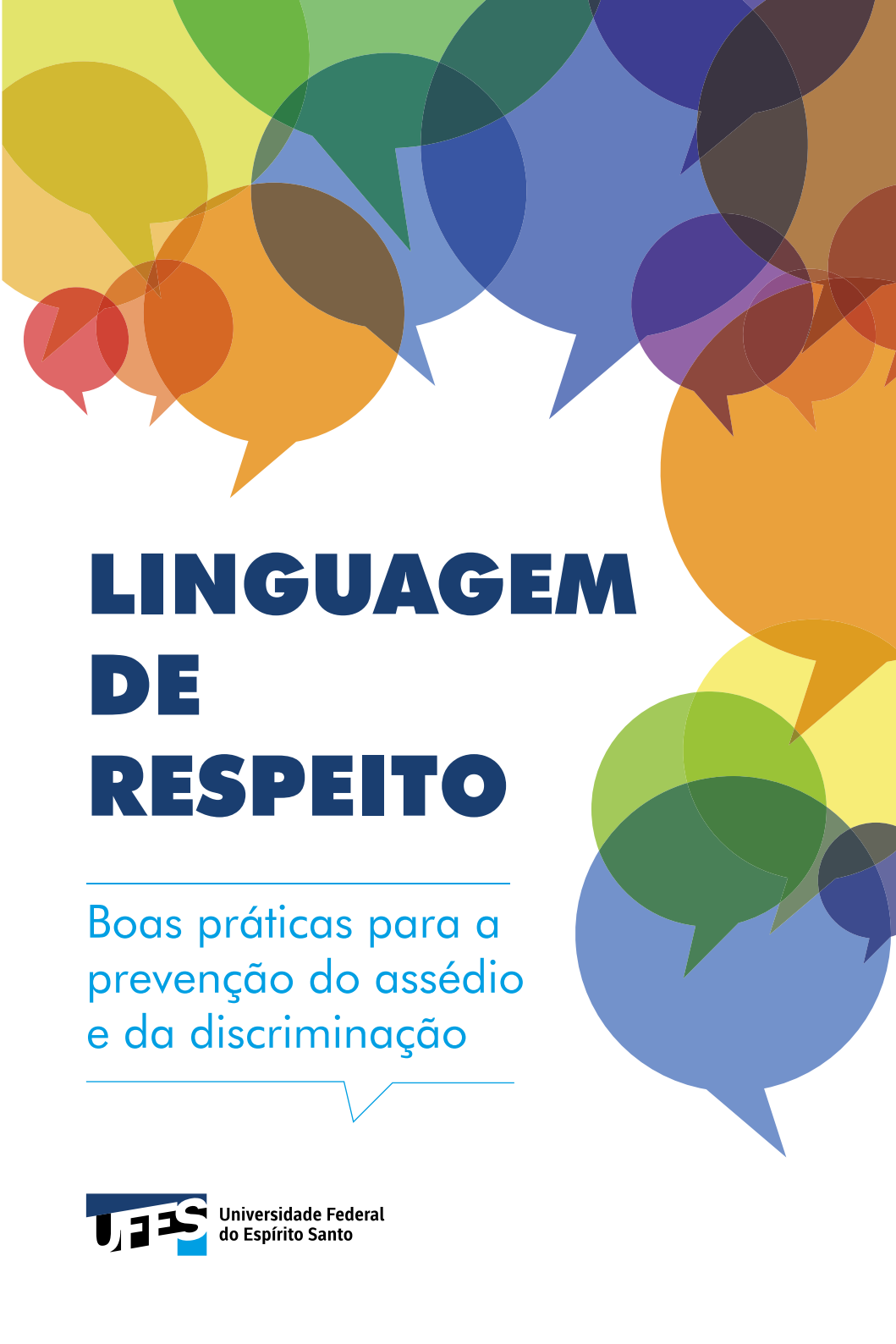




# LINGUAGEM DE RESPEITO

---

Boas práticas para a  
prevenção do assédio  
e da discriminação

---



Universidade Federal  
do Espírito Santo

Material produzido pela **Secretaria de Comunicação**  
**da Universidade Federal do Espírito Santo**

**Redação:** Monick Barbosa

**Projeto gráfico:** Leonardo Paiva

**Edição:** Thereza Marinho

**Colaboração:** Flavia Pavan (assistente social da  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas)

**Imagens:** freepick

**Vitória/2025**

# Sumário

---

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| <i>Por que este documento foi criado?</i>  | 4  |
| <i>Sexismo não está na moda</i>            | 8  |
| <i>Xô, preconceito!</i>                    | 14 |
| <i>Palavras são janelas ou são paredes</i> | 18 |
| <i>Recomendações</i>                       | 26 |
| <i>Referências</i>                         | 28 |

# **Por que este documento foi criado?**

---

Este guia foi elaborado em cumprimento ao Plano de Integridade 2024-2026 da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), que prevê, entre outros pontos, a divulgação de materiais sobre boas práticas de linguagem, visando à prevenção do assédio e da discriminação na comunidade universitária.

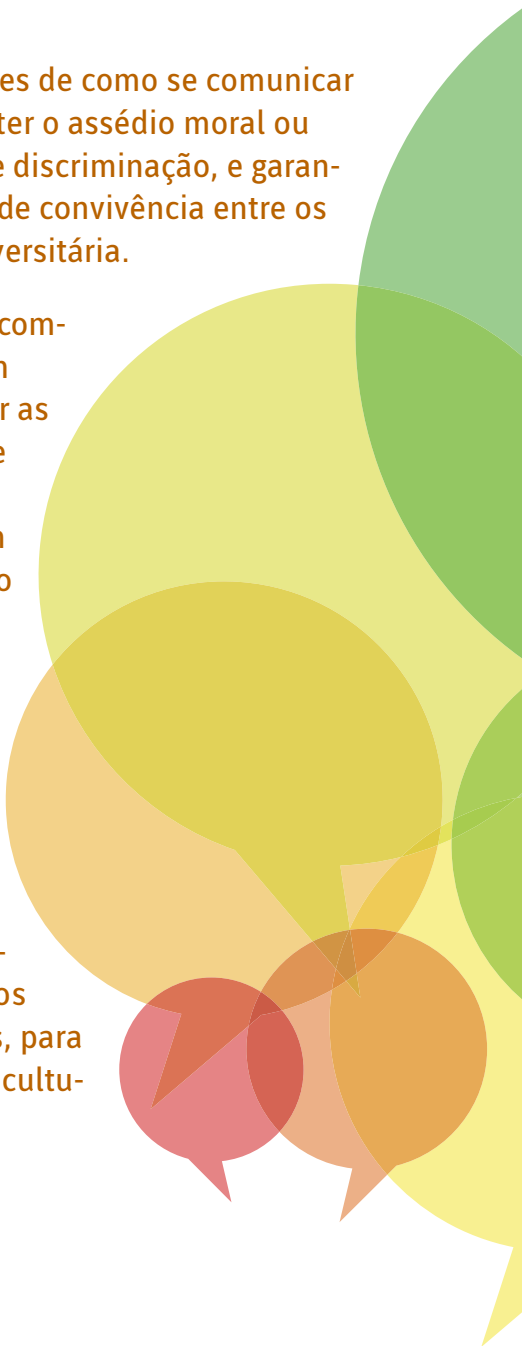
Segundo o Guia Lilás, documento criado pela Controladoria-Geral da União (CGU) com orientações para prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no governo federal, “Assédios e discriminações são problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente, a saúde física e mental da pessoa trabalhadora e a sua produtividade”.

Portanto, o objetivo aqui é **promover uma linguagem de respeito, utilizada de forma consciente contra todas as formas de assédio, discriminação ou violência**. Assim, este guia apresenta, por exemplo, palavras ou expressões que devemos evitar e sugestões de como substituí-las no dia a dia, a fim de construir um discurso pensado e usado para somar e ampliar perspectivas, e não para ofender, excluir ou silenciar.

Além disso, traz recomendações de como se comunicar respeitosamente, para combater o assédio moral ou sexual e as diversas formas de discriminação, e garantir ambientes mais saudáveis de convivência entre os membros da comunidade universitária.

Dessa forma, a Ufes reforça o compromisso de atuar baseada em princípios éticos e de defender as diversidades étnico-raciais, de gênero, culturais, sociais e regionais, conforme definido em seu Plano de Desenvolvimento Institucional ([PDI 2021-2030](#)).

A discussão que este guia levanta não se encerra aqui, e torna-se fundamental o diálogo contínuo e o envolvimento de todas e todos: docentes, equipe técnico-administrativa, equipe terceirizada, empregadas ou empregados públicos, chefias e estudantes, para que possamos fortalecer uma cultura de respeito.





# Sexismo não está na moda



É certo que a língua molda o nosso jeito de pensar. E já há algum tempo, a sociedade começou a discutir sobre como o uso da língua influencia o silenciamento ou apagamento histórico e social de mulheres, a chamada linguagem sexista.



Por isso, muito tem se falado sobre o uso inadequado de palavras do gênero masculino para se referir a um grupo de pessoas em que há mulheres. Quando empregamos o gênero masculino de modo universal, estamos excluindo as mulheres do discurso e do fato.



*O machismo se refere a atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida. O machismo pode contribuir para a normalização e perpetuação da violência contra as mulheres, incluindo violência doméstica, assédio sexual e outras formas de agressão."*

*(Guia Lilás, p. 41)*

Esse modo aparentemente genérico, mas arraigado de violência simbólica contra as mulheres, foi a forma como aprendemos a falar ou escrever, mas isso não significa que precisamos continuar a nos expressar assim. A língua portuguesa nos permite fazer substituições e escolhas mais inclusivas e respeitosas.

Veja a seguir alguns exemplos de como substituir expressões ou termos utilizados como neutros, mas que ideologicamente marcam apenas o gênero masculino.

## Remova o artigo em substantivos neutros:



Os líderes de turma



Líderes de turma

Os estudantes



Estudantes

## Substitua plurais masculinos por termos genéricos:



Os homens



A humanidade



A população



O povo

Os professores



O professorado



O corpo docente

Os técnicos-administrativos



A equipe técnico-administrativa

Os alunos



O alunado



O corpo discente

## Use as formas feminina e masculina juntas:



Os servidores

Os pró-reitores



As servidoras e os servidores

As pró-reitoras e os pró-reitores

## Substitua adjetivos, cargos e profissões masculinos por abstratos equivalentes:



Os chefes

Os coordenadores



As chefias

As coordenações

## Substitua substantivos pela palavra “quem” + ação:



Os interessados

O candidato



Quem tiver interesse

Quem se candidatar



### **Troque a estrutura gramatical de frases no masculino:**



O aluno deverá enviar a documentação até amanhã.



A documentação deverá ser enviada até amanhã.

Segundo estudo realizado pela Ouvidoria-Geral da União com dados do Fala.BR:

**87%**

da possível **vítima** de assédio sexual é do **gênero feminino**

**95%**

do **denunciado** de assédio sexual é do **gênero masculino**

*(Guia Lilás, p. 7)*

**Evite termos no masculino, como: muitos, poucos e todo:**



Muitos têm dificuldade



A maioria tem dificuldade

→ Muitas pessoas têm dificuldade

Poucos foram selecionados

→ Uma minoria foi selecionada

→ Poucas pessoas foram selecionadas

Todos devem se inscrever

→ Todas as pessoas devem se inscrever

# **Xô, preconceito!**



Muitas vezes, reproduzimos discursos preconceituosos e nem percebemos, seja pela repetição de frases e expressões tiradas de seu contexto histórico, pela falta de conhecimento acerca da atualização de certos termos ou pela influência de grupos cujo único objetivo é disseminar o ódio e a intolerância.

Por isso, é importante refletir sobre a nossa linguagem, o modo como falamos e escrevemos. Às vezes, não estamos mal-intencionados, mas acabamos por reforçar discriminações e uma violência simbólica em relação a sujeitos historicamente oprimidos.

Como exemplo, listamos a seguir algumas palavras ou expressões que podem ser consideradas capacitistas, racistas ou preconceituosas, bem como sugestões de como substituí-las por outras eticamente inclusivas:



Portador de deficiência  
ou deficiente



Pessoa com deficiência

Idosos, melhor idade  
ou terceira idade

Pessoa idosa

Homossexualismo

Homossexualidade



Opção sexual



Orientação sexual

Índios ou índias

Povos indígenas ou povos originários

(Sempre que possível, é importante destacar a etnia do grupo)

Denegrir

Difamar, caluniar

Mulata ou mulato, morena ou moreno, para se referir a pessoas negras

Negra ou negro

## Diferença entre pretos, pardos e negros



No Brasil, 56% das pessoas se declaram pretas ou pardas, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Ambas se referem ao tom de pele, que indicam a ascendência africana, no caso dos pretos, ou miscigenada, no caso dos pardos. Oficialmente, a categoria negro se constitui a partir da soma de pretos e pardos.” (Guia Lilás, p. 69)





Judiar



Maltratar, agredir

### Por que evitar a palavra judiar?



Usada como sinônimo de maltratar, faz referência ao sofrimento que os judeus sofreram no Holocausto. Por isso, é considerada uma referência ao ódio contra esse povo.” (Revista Galileu, 2020)



Esclarecer, é claro,  
claramente



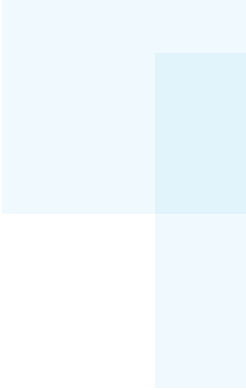
Explicar, explicitar,  
elucidar, deixar eviden-  
te, tornar nítido, dirimir  
dúvidas

### Por que evitar a palavra esclarecer?



‘Esclarecer’ significa tornar algo claro, trazer luz sobre determinado assunto. À primeira vista, não há nada de errado com a palavra e seu uso, contudo embute-se nela o racismo a partir do instante em que transmite a ideia de que a compreensão de algo só pode ocorrer sob as bênçãos da claridade, da branquitude, mantendo no campo da dúvida e do desconhecimento as coisas negras.” (TSE, 2022)

# **Palavras são janelas ou são paredes**



Não só a linguagem, mas também a forma como nos comunicamos é muito importante para promover relações interpessoais mais respeitosas e éticas em nossa comunidade universitária. Como disse a escritora e educadora Ruth Bebermeyer, “Palavras são janelas ou são paredes. Elas nos condenam ou nos libertam”.

Dessa forma, piadas de mau gosto; apelidos pejorativos; imitação ofensiva de sotaques ou do jeito de falar de alguém; ironias que envolvem marcas raciais, etárias, de gênero, etc.; comentários sobre a aparência de pessoas; interrupções constantes da fala de alguém, entre outras práticas, geram desentendimentos que, com a frequência ou a intensidade, podem evoluir para situações constrangedoras ou ofensivas a ponto de violar princípios e direitos.

Por outro lado, o diálogo empático e respeitoso, o uso do tom adequado na fala e o cuidado na forma de se expressar em grupos de mensagens, por exemplo, são formas de promover um ambiente mais saudável e evitar o surgimento de conflitos e possíveis casos de assédio e discriminação.

Nesse contexto, uma abordagem útil e eficaz é a **comunicação não violenta (CNV)**, que nos incentiva a fortalecer nossa capacidade de conexão conosco mesmos e com os outros. Desenvolvida pelo psicólogo Marshall Rosenberg, a CNV propõe a prática de quatro componentes que estão intimamente ligados à escuta empática e à expressão autêntica e que podem aumentar nossa capacidade de compreensão mútua e nossa habilidade em lidar com conflitos. Esses quatro componentes são: **observação**, **sentimentos**, **necessidades** e **pedidos**.



*Primeiramente, **observamos** o que está de fato acontecendo numa situação: o que estamos vendo os outros dizerem ou fazerem que é enriquecedor ou não para nossa vida? O truque é ser capaz de articular essa observação sem fazer nenhum julgamento ou avaliação – mas simplesmente dizer o que nos agrada ou não naquilo que as pessoas estão fazendo. Em seguida, identificamos como nos **sentimos** ao observar aquela ação: magoados, assustados, alegres, divertidos, irritados etc. Em terceiro lugar, reconhecemos quais de nossas **necessidades** estão ligadas aos sentimentos que identificamos aí.” Em seguida, “[...] fazemos um **pedido** bem específico” (Rosenberg, 2006).*

Assim, em um diálogo, recomenda-se:

- **Descrever fatos concretos, sem julgamentos:**

“Quando você disse [X] na reunião...” (em vez de “Você foi preconceituoso”)

- **Compartilhar sentimentos e necessidades:**

“... me senti constrangida porque precisava de respeito naquele momento.”

- **Fazer pedidos específicos:**

“Podemos combinar de evitar piadas sobre [tema] no ambiente de trabalho?”

Esses passos da comunicação não violenta podem, portanto, ser utilizados como recursos para a prevenção do assédio e da discriminação, já que nos ajudam a estabelecer diálogos mais empáticos e respeitosos. Veja alguns exemplos práticos:

## Racismo

Situação: uma colega faz um comentário racista.

Resposta com CNV: “Quando você disse [comentário] (**fato**), muitas pessoas podem se sentir magoadas (**sentimento**). Aqui, valorizamos um ambiente inclusivo (**necessidade**). Podemos contar com você para evitar esse tipo de fala? (**pedido**)”.

# Discriminação por etnia ou gênero

Situação: em uma reunião, um homem interrompe repetidamente uma colega mulher.

Respostas com CNV:

- Se você for a vítima: “Quando minhas ideias são interrompidas (**fato**), sinto que minha contribuição não é valorizada, e então me sinto péssima (**sentimento**). Preciso que minha voz seja ouvida tanto quanto as outras (**necessidade**). Podemos ajustar isso? (**pedido**)”.
- Se você for testemunha: “Percebi que a [nome] foi interrompida três vezes enquanto falava (**fato**). Isso pode fazer com que ela e outras pessoas se sintam frustradas (**sentimento**). Que tal deixarmos cada um concluir sua fala antes de respondermos? (**pedido**)”.

## Piadas ofensivas (LGBTQIA+fobia, gordofobia etc.)

Situação: um colega fala “Isso é coisa de viado”.

Resposta com CNV: “Quando usamos termos como ‘viado’ para zoar (**fato**), algumas pessoas podem se sentir ressentidas (**sentimento**). Aqui, queremos um ambiente onde todos se sintam seguros (**necessidade**). Podemos evitar piadas com esse tom? (**pedido**)”.

## Crimes de ódio



Ter sua crença, etnia, raça, origem e identidade hostilizados pode ser considerado um **crime de ódio**. Esse tipo de crime tem como motivação original o preconceito – uma intolerância completa à existência de um grupo –, que pode evoluir para atos de diferentes violências.

São crimes de ódio: o racismo, a homofobia, o feminicídio, o etnocentrismo, a LGBTfobia, a xenofobia e a intolerância religiosa.” (Defensoria Pública do Estado do Ceará, 2022, adaptado).

## Assédio moral (humilhação pública)

Situação: uma chefe diz “Seu texto está horrível. Nem parece que você tem formação”.

Respostas com CNV:

- Se você for a vítima: “Quando meu trabalho é criticado publicamente dessa forma (**fato**), me sinto tensa e vulnerável (**sentimento**). Preciso de *feedbacks* construtivos em privado (**necessidade**). Podemos ajustar isso? (**pedido**)”.
- Se você for testemunha: “Quando o *feedback* é dado nesse tom (**fato**), a equipe pode ficar desmotivada e com medo de errar (**sentimento**). Que tal discutirmos os pontos a melhorar de forma respeitosa? (**pedido**)”.

# Exclusão de grupos minorizados

Situação: um time convida somente homens para *happy hours*.

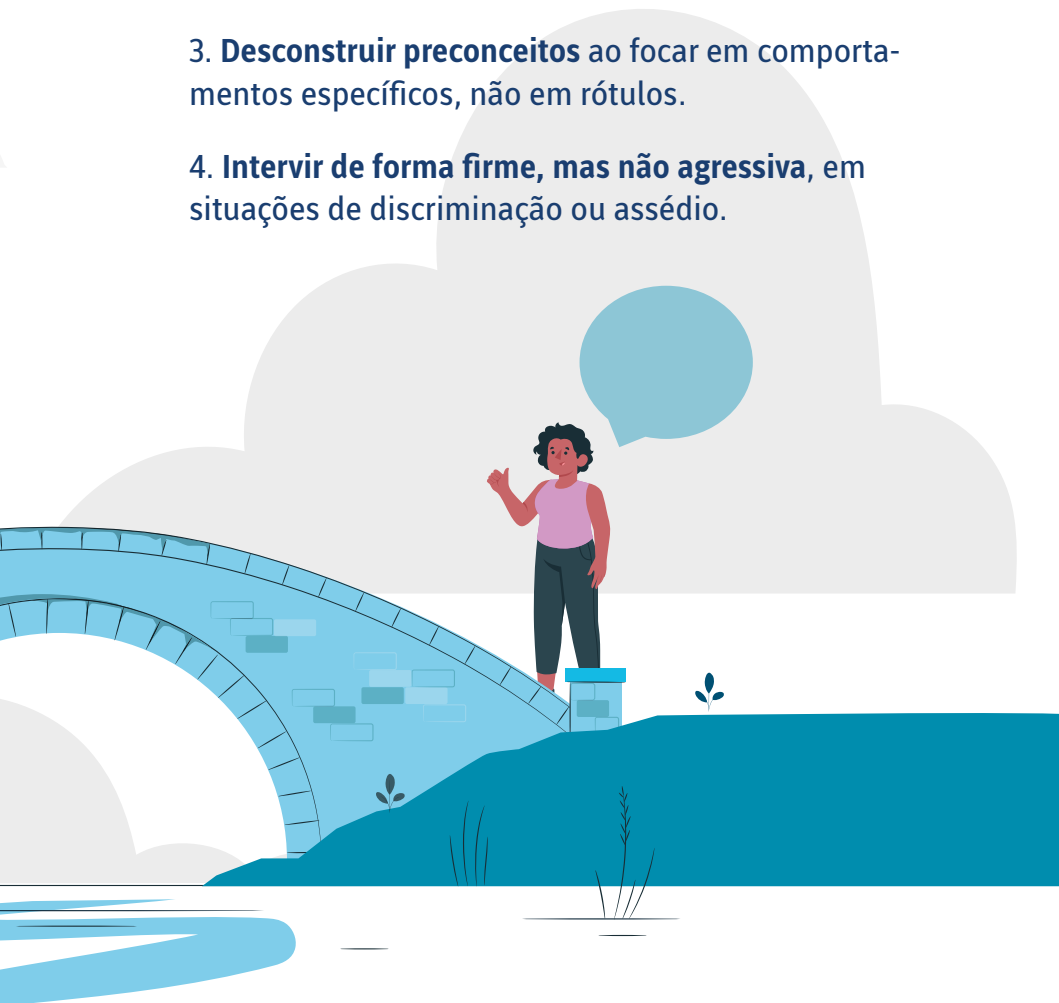
Resposta com CNV: “Notei que as mulheres não são incluídas nos convites (**fato**). Isso pode passar a impressão de que elas não são parte do grupo e deixá-las chateadas (**sentimento**). Que tal convidarmos todas as pessoas ou alternar os eventos? (**pedido**)”.





## Portanto, a comunicação não violenta ajuda a:

1. **Expressar sentimentos e necessidades** sem acusações, reduzindo conflitos.
2. **Escutar ativamente** vítimas ou pessoas em situações de vulnerabilidade.
3. **Desconstruir preconceitos** ao focar em comportamentos específicos, não em rótulos.
4. **Intervir de forma firme, mas não agressiva**, em situações de discriminação ou assédio.



# Recomendações

Este documento é o início de um trabalho de conscientização sobre linguagem inclusiva e respeitosa no âmbito da Ufes. Se propõe a divulgar de forma simples e rápida algumas ideias de como se comunicar melhor para evitar e combater o assédio e a discriminação. Dessa forma, se você deseja entender sobre assédio e discriminação com mais profundidade, sugerimos a leitura do [Guia Lilás](#).

Além disso, destaca-se que a Ufes dispõe de [Código de Ética](#), instrumento normativo que orienta condutas profissionais pautadas no respeito, na dignidade da pessoa humana e na promoção de um ambiente institucional cada vez mais saudável, inclusivo e acolhedor.

## Quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado nas esferas cível, trabalhista, administrativa ou penal.

Caso você seja vítima de alguma situação de assédio ou discriminação na Ufes, faça uma **denúncia** na Ouvidoria, por meio do canal [Fala.BR](#). Se você é terceirizada, terceirizado, empregada ou empregado público, é necessário fazer a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho.

Dependendo da gravidade do fato, registre também um boletim de ocorrência policial.

# Referências

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Expressões racistas**: por que evitá-las. Brasília, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/11048>. Acesso em: 17 abr. 2025.

CEARÁ (Estado). **Defensoria Pública do Estado do Ceará**. Entenda o que são crimes de ódio e como denunciar práticas na Defensoria Pública. Fortaleza, 19 out. 2022. Disponível em: <https://www.defensoria.ce.def.br/noticia/entenda-o-que-sao-crimes-de-odio-e-como-denunciar-praticas-na-defensoria-publica/>. Acesso em: 7 ago. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Convite a tirar o racismo do nosso vocabulário**. Brasília, maio 2018. Disponível em: [http://crp16.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Nota\\_0063328\\_Nota\\_APAF\\_\\_\\_CONVITE\\_A\\_TIRAR\\_O\\_RACISMO\\_DO\\_NOSSO\\_VOCABULARIO.pdf](http://crp16.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Nota_0063328_Nota_APAF___CONVITE_A_TIRAR_O_RACISMO_DO_NOSSO_VOCABULARIO.pdf). Acesso em: 30 nov. 2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás** – Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guaililas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guaililas2024.pdf). Acesso em: 27 mar. 2025.

FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Diretoria de Desenvolvimento Profissional. **Material didático do curso “Inclusão de gênero na ponta da língua”**. Conteudistas: Roberta Gregoli; Jader de Sousa Nunes; e Fabiany Glaura Alencar e Barbosa. Brasília, 2022.

MAIA, Awa. **Entrevista sobre linguagem neutra e não sexista**. 5 jul. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=lltU4yfng-Zg>. Acesso em: 14 nov. 2021.

MARASCIULO, Marília. **7 palavras preconceituosas ou racistas que você deveria parar de usar**. Revista Galileu, 24 ago. 2020. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/08/7-palavras-preconceituosas-ou-racistas-que-voce-deveria-parar-de-usar.html>. Acesso em: 30 nov. 2021.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Manual para o uso não sexista da linguagem**. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <https://bibliotecasemiarios.ufv.br/bitstream/123456789/171/1/Texto%20completo.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. Tradução de Mário Vilela. São Paulo: Ágora, 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2021-2030**. Vitória, 2021. Disponível em: [https://proplan.ufes.br/sites/proplan.ufes.br/files/field/anexo/pdi\\_2021-2030.pdf](https://proplan.ufes.br/sites/proplan.ufes.br/files/field/anexo/pdi_2021-2030.pdf). Acesso em: 31 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Portaria Normativa nº 217, de 13 de dezembro de 2024**. Aprova a 2ª versão do Plano de Integridade e a 1ª do Programa de Integridade da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), ambos com vigência para o biênio dez. 2024 a dez. 2026. Vitória, 2024. Disponível em: [https://reitoria.ufes.br/sites/reitoria.ufes.br/files/field/anexo/portaria\\_normativa\\_217-2024.pdf](https://reitoria.ufes.br/sites/reitoria.ufes.br/files/field/anexo/portaria_normativa_217-2024.pdf). Acesso em: 27 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Secretaria de Comunicação. **Manual de Redação**. 2. ed. Vitória, 2025. Disponível em: [https://comunicacao.ufes.br/sites/comunicacao.ufes.br/files/field/anexo/manual\\_de\\_redacao\\_2ed.pdf](https://comunicacao.ufes.br/sites/comunicacao.ufes.br/files/field/anexo/manual_de_redacao_2ed.pdf). Acesso em: 28 mar. 2025.

ufes.br



ufesoficial



ufesoficial



ufesoficial



ufesoficial



ufesoficial

---



Universidade Federal  
do Espírito Santo