

Você é uma boa pessoa? Quais benefícios você pode trazer para minha empresa? Essas são as perguntas que deveriam ser feitas [durante o momento de contratação](#), ou seja, com respeito e adequação a uma **linguagem neutra de gênero**.

Nesse contexto, se atentar às comunicações por meio da adequação da linguagem neutra de gênero têm se tornado um compromisso por parte das empresas para garantir que estão alinhadas com as seguintes diretrizes:

- diversidade
- igualdade
- inclusão

A linguagem neutra de gênero consiste na adoção de palavras que não sejam masculinas nem femininas, podendo incluir outras estratégias, que devem ser consideradas a depender do contexto de uso.

Ela pode ser empregada em documentos, na comunicação verbal ou escrita do dia a dia, e é recomendada para que todas as pessoas se sintam representadas ao ouvir determinado discurso.

A LINGUAGEM NEUTRA E O MERCADO DE TRABALHO



Nesse sentido, o objetivo da neutralidade consiste em evitar escolhas de palavras que possam ser interpretadas como tendenciosas, discriminatórias ou humilhantes.

Outra proposta interessante da adoção da neutralidade consiste no combate ao uso do **masculino genérico** ou binarismo (masculino e feminino) para representar um grande número de pessoas.

Nesses casos, embora a possibilidade de mulheres e pessoas não binárias se candidatarem à vaga, o uso do masculino generalizado deixa expressa, ainda que não seja de forma intencional, a preferência de contratação masculina.

Desse modo, [com o objetivo de ser mais inclusivo](#), um contrato mais atual pode ser redigido em segunda pessoa, por exemplo, para demonstração de um benefício ou na exigência de um cumprimento de um requisito.

Nesses casos, na divulgação da vaga, a utilização da linguagem neutra, aqui configurada pela segunda pessoa, se aplica da seguinte maneira:

- “você tem direito a tais benefícios [...].”
 - “Além disso, espera-se que você cumpra esses deveres de trabalho [...].”
- Desse modo, haverá a inclusão de todas as pessoas no uso da linguagem.

Entretanto, essa escolha de linguagem se encaixa, na maioria das vezes, em situações mais generalistas. Ou seja, a partir do trato de uma coletividade.

Nesse sentido, há uma outra possibilidade no uso inclusivo da linguagem: a partir do questionamento a quem está sendo direcionada.

A POSSIBILIDADE E NECESSIDADE DE DIÁLOGO

Embora o uso da linguagem neutra de gênero seja capaz de garantir uma **comunicação inclusiva**, existe uma outra forma de se comunicar, que não exclui o uso da linguagem neutra, mas que também gera inclusão e respeito no ambiente de trabalho.

Assim, a rota mais segura é que uma empresa simplesmente pergunte a essa pessoa a ser contratada ou que já foi contratada quais são seus pronomes preferidos.

Em seguida, utilize esses pronomes na elaboração de todos os documentos dessa pessoa, e no tratamento pessoal, seja ele direto ou indireto.

É importante ressaltar que a preferência do pronome não é “um tamanho que se encaixa em todos”. Ou seja, o que funciona para uma pessoa pode não funcionar para outra.

Portanto, se a intenção é ser inclusiva, as opiniões de todos os indivíduos devem ser levadas em consideração e todos os indivíduos devem ser questionados.

Concluindo, essas são as principais informações sobre o uso da **linguagem neutra de gênero**. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)