



MINISTÉRIO DOS POVOS INDÍGENAS
FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

Agosto LILÁS

LITERATURA, INTEGRIDADE E RESPEITO
Uma cultura que não silencia

APRESENTAÇÃO

O Agosto Lilás é um período de conscientização, prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres.

Mas, no âmbito de uma instituição pública, essa reflexão pode — e deve — alcançar uma dimensão ainda mais ampla: a construção de uma cultura de integridade, respeito, dignidade e responsabilidade.

Falar sobre violência contra a mulher significa falar sobre relações de poder, desigualdades, silenciamentos e comportamentos que, muitas vezes, são naturalizados no cotidiano.

Nem toda violência começa com uma agressão evidente.

Às vezes, começa com uma piada...

... com um comentário depreciativo.

... com uma interrupção constante.

... com a desqualificação da palavra de uma mulher.

... com o controle.

... com uma ameaça velada.

... com a exposição constrangedora.

... com a ideia de que determinadas condutas são apenas “brincadeiras”.

O Guia Lilás da CGU chama atenção justamente para esse aspecto: microviolências e condutas aparentemente sutis podem criar ambientes permissivos e, quando não são reconhecidas e enfrentadas, podem escalar para situações mais graves de assédio e discriminação.

Por isso, integridade não é apenas cumprir normas.

Integridade também é reconhecer limites.

É respeitar a dignidade do outro.

É compreender que relações profissionais devem ser construídas com respeito e responsabilidade.

É não utilizar uma posição de poder para constranger, intimidar ou humilhar.

É não se omitir diante de uma situação inadequada.

É saber ouvir. É acolher. É orientar.

É utilizar os canais institucionais adequados.

É permitir que situações sejam tratadas de maneira justa, responsável e imparcial.

Uma cultura de integridade não se constrói somente por meio de normas, regulamentos e procedimentos.

Ela também é construída diariamente pelas escolhas, atitudes e comportamentos das pessoas que integram a instituição.

Nesse sentido, a literatura pode nos oferecer uma poderosa ferramenta de reflexão.

Ela nos permite entrar em contato com personagens e experiências que revelam o que acontece quando uma pessoa é silenciada, invisibilizada, discriminada ou submetida a relações de poder abusivas.

As histórias literárias aqui selecionadas não pretendem substituir conceitos jurídicos, orientações institucionais ou procedimentos correccionais. Elas cumprem outra função:

provocar reflexão...

... porque

... antes de uma situação chegar a um procedimento formal, muitas vezes existem sinais;

... antes de uma denúncia, pode existir silêncio;

... antes de uma violência evidente, pode existir uma sucessão de pequenas permissões;

... e antes de uma cultura institucional íntegra, precisa existir uma disposição coletiva para reconhecer aquilo que não deve ser naturalizado.

UMA PERGUNTA PARA INICIAR A REFLEXÃO:

QUE TIPO DE AMBIENTE ESTAMOS AJUDANDO A CONSTRUIR COM AS NOSSAS ATITUDES?

Uma instituição íntegra não depende apenas da atuação de uma unidade específica.

A prevenção é responsabilidade de todos.

A CGU destaca que a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação exigem que agentes públicos saibam identificar situações de risco, buscar apoio e utilizar os espaços institucionais de acolhimento e denúncia, possibilitando a apuração adequada pelas unidades competentes.

Por isso, o Agosto Lilás pode ser compreendido como um convite para uma mudança de olhar:

-  não esperar a violência se tornar evidente para agir.
-  não esperar que alguém seja profundamente ferido para reconhecer que determinado comportamento era inadequado.
-  não esperar a denúncia para começar a falar sobre prevenção.

Aqui integridade e literatura se aproximam justamente na questão da voz, aliás, das vozes... e não são vozes quaisquer, são vozes sinestésicas:

Conceição Evaristo nos convida a ouvir.

Clarice Lispector nos lembra do direito ao grito.

Carolina Maria de Jesus transforma sua experiência em registro e memória.

Alice Walker apresenta uma trajetória de emancipação.

1. CONCEIÇÃO EVARISTO

Insubmissas lágrimas de mulheres



“Gosto de ouvir, mas não sei se sou a hábil conselheira. Ouço muito. Da voz outra, faço a minha...”

Ouvir parece ser uma atitude simples, mas pode se converter em uma atitude profundamente transformadora.

Em *Insubmissas lágrimas de mulheres*, Conceição Evaristo constrói narrativas em que diferentes mulheres contam suas histórias. A voz feminina deixa de ocupar um lugar secundário e passa a constituir o próprio centro da narrativa.

Essa perspectiva nos leva a uma questão fundamental para qualquer ambiente de trabalho:

Estamos realmente preparados para ouvir?

Ouvir não significa simplesmente permitir que alguém fale.

Significa prestar atenção.

Significa não antecipar julgamentos.

Significa não responsabilizar imediatamente quem relata uma situação.

Significa compreender que uma pessoa pode procurar ajuda justamente porque não conseguiu resolver sozinha aquilo que está vivendo.

No campo da integridade, a escuta responsável é fundamental. Uma cultura institucional íntegra precisa oferecer segurança para que as pessoas possam comunicar situações inadequadas e buscar orientação.



O silêncio de uma pessoa não significa necessariamente que nada esteja acontecendo.

Pode significar medo.

Pode significar insegurança.

Pode significar falta de informação.

Pode significar receio de sofrer retaliação ou de não ser acreditada.

OUVIR E ESCUTAR

Por isso, ouvir também é uma forma de prevenir!

REFLEXÃO INSTITUCIONAL

Estamos atentos às pequenas violências do cotidiano?

Sabemos ouvir sem culpabilizar?

Sabemos orientar uma pessoa que procura ajuda?

Temos clareza sobre os canais institucionais disponíveis?

Como nossas atitudes podem contribuir para um ambiente mais seguro?

INTEGRIDADE EM FOCO

Escutar antes de julgar.

2. CLARICE LISPECTOR

A Hora da Estrela



“Porque há o direito ao grito. Então eu grito.”

Macabéa é uma personagem marcada pela invisibilidade.

Sua existência parece passar despercebida por uma sociedade que não reconhece plenamente seus desejos, suas necessidades e sua humanidade.



Essa invisibilidade oferece uma reflexão importante para o ambiente institucional.

Existem pessoas que falam, mas não são ouvidas.

Existem pessoas que denunciam, mas são desacreditadas.

Existem comportamentos que são percebidos, mas tratados como irrelevantes.

Existem situações que todos observam, mas ninguém deseja enfrentar.

Existem situações que todos observam, mas ninguém deseja enfrentar.

GRITO E VOZ

O “grito” de Clarice Lispector pode ser interpretado como uma afirmação do direito à voz.

Por isso, o “direito ao grito” pode ser lido, no contexto institucional, como:

O direito de falar, denunciar, pedir ajuda e ser tratada com respeito.

A integridade exige romper ciclos.

Quando uma instituição cria condições para que uma pessoa possa falar com segurança, ela fortalece sua própria capacidade de prevenção.

Quando uma instituição ignora sinais, normaliza comportamentos inadequados ou transforma a vítima em responsável pelo problema, ela enfraquece sua cultura de integridade.

REFLEXÃO INSTITUCIONAL

Uma pessoa se sentiria segura para relatar uma situação inadequada?

Como reagimos quando alguém nos procura para contar algo difícil?

Existe diferença entre ouvir uma denúncia e acolher uma pessoa?

O que fazemos quando presenciamos uma conduta inadequada?

O silêncio de quem presencia uma situação pode contribuir para sua continuidade?

INTEGRIDADE EM FOCO

Dar voz. Não silenciar.

3. CAROLINA MARIA DE JESUS

Quarto de Despejo



“Quando estou na favela tenho a impressão que sou um objeto fora de uso, digno de estar num quarto de despejo.”

Esses elementos podem produzir experiências distintas de exclusão e aumentar a vulnerabilidade de determinados grupos.

O Guia Lilás reconhece que assédio e discriminação atingem diferentes grupos de forma desigual e coloca gênero e raça no centro da discussão sobre prevenção dessas violências na Administração Pública Federal.

Para uma instituição que atua diretamente com a proteção dos direitos dos povos indígenas, essa reflexão sobre diversidade, dignidade e não discriminação assume uma importância ainda maior.

VISIBILIDADE

A metáfora de Carolina Maria de Jesus expressa uma experiência de exclusão.



Sentir-se como um objeto descartado significa experimentar uma sociedade na qual a própria existência parece não ter valor.

A obra nos permite compreender que vulnerabilidades podem se sobrepôr.

Gênero. Raça.

Pobreza. Desigualdade.

Falta de oportunidades.

Ausência de proteção.

Uma cultura de integridade não pode ser indiferente às diferenças.

Ela precisa reconhecer as pessoas em sua diversidade e assegurar que ninguém seja diminuído, humilhado ou excluído em razão de sua identidade ou condição.

REFLEXÃO INSTITUCIONAL

Quem pode estar sendo invisibilizado em nosso ambiente?

Nossas práticas institucionais respeitam diferentes trajetórias e experiências?

Como gênero e raça podem atravessar situações de discriminação?

Que comportamentos cotidianos podem fazer alguém sentir que não pertence ao ambiente?

O que podemos fazer para construir um ambiente verdadeiramente inclusivo?

INTEGRIDADE EM FOCO

Reconhecer. Incluir. Respeitar.

4. CONCEIÇÃO EVARISTO

Ponciá Vicêncio

A trajetória de Ponciá permite refletir sobre o desejo de construir uma vida diferente daquela que lhe foi destinada.

A personagem busca novos caminhos, mas sua trajetória também evidencia que romper com estruturas de desigualdade e violência não é simples.

Essa reflexão é especialmente importante quando falamos sobre situações de violência.

Às vezes ouvimos:

“Por que ela não foi embora?”

Mas uma perspectiva de integridade exige uma pergunta diferente:

“O que dificultou que ela pudesse ir embora?”

Medo.

Dependência econômica.

Ameaças. Isolamento. Relações de poder.

Falta de apoio.

Desconhecimento dos canais de ajuda.

São inúmeras as razões pelas quais uma pessoa pode permanecer em uma situação que lhe causa sofrimento.

Por isso, responsabilizar a vítima não contribui para a prevenção.

Uma cultura de integridade deve buscar compreender os fatores que permitem a continuidade de uma violência e atuar preventivamente sobre eles.

No ambiente profissional, isso também significa reconhecer que relações hierárquicas exigem responsabilidade.

Poder funcional não é autorização para constranger.

Autoridade não é licença para humilhar.
Gestão não se confunde com assédio.
Cobrança profissional não justifica violência.

AUTONOMIA



REFLEXÃO INSTITUCIONAL

Como diferenciar autoridade de abuso de poder?

Como exercer liderança sem constranger?

Como lidar com conflitos sem transformar relações profissionais em relações de violência?

Estamos atentos aos efeitos de nossas palavras e atitudes?

Que papel a liderança possui na construção de ambientes íntegros?

INTEGRIDADE EM FOCO

Poder exige responsabilidade.

5. ALICE WALKER



A Cor Púrpura

“A incredulidade é uma coisa terrível. Como também é o mal que fazemos aos outros sem saber”.

A trajetória de Celie permite refletir sobre a transformação de uma mulher que passa de uma condição de submissão para uma posição de maior autonomia.

A história mostra que a violência não produz apenas danos imediatos.

Ela pode afetar a autoestima, a confiança, a capacidade de decidir e a percepção que a própria pessoa possui sobre seu valor.

Por isso, combater a violência significa também criar condições para que as pessoas recuperem autonomia e dignidade.

EMANCIPAÇÃO



No ambiente institucional, essa reflexão pode ser traduzida em uma pergunta:

Que tipo de relação queremos construir entre as pessoas: relações baseadas no medo ou relações baseadas em respeito?

Uma cultura íntegra não precisa de pessoas intimidadas para funcionar.

Precisa de pessoas que conheçam suas responsabilidades, seus direitos, seus limites e os canais institucionais existentes.

O Guia Lilás reforça que o enfrentamento ao assédio e à discriminação está relacionado à construção de ambientes seguros, saudáveis e inclusivos e ao fortalecimento da confiança das pessoas nos mecanismos institucionais.

REFLEXÃO INSTITUCIONAL

O medo pode ser confundido com respeito?

Como podemos fortalecer relações profissionais baseadas na confiança?

Como a solidariedade pode contribuir para a prevenção?

O que significa respeitar os limites de outra pessoa?

Como podemos transformar a cultura institucional por meio de pequenas atitudes?

INTEGRIDADE EM FOCO

Respeito gera confiança.

DA LITERATURA PARA A INTEGRIDADE

As personagens apresentadas neste material vivem contextos diferentes.

Mas suas histórias nos aproximam de questões que também fazem parte da vida institucional:

Quem é ouvido?

Quem é silenciado?

Quem é visto?

Quem é invisibilizado?

Quem possui poder?

Como esse poder é utilizado?

O que fazemos quando presenciamos uma situação inadequada?

Essas perguntas mostram que a integridade não é uma ideia abstrata.

Ela aparece nas relações cotidianas.

Na forma como uma chefia se dirige à equipe.

Na forma como colegas tratam uns aos outros.

Na maneira como recebemos uma pessoa que procura ajuda.

Na decisão de não compartilhar uma informação que pode constranger alguém.

Na coragem de interromper uma “brincadeira” discriminatória.

Na disposição de buscar orientação.

Na responsabilidade de utilizar os canais institucionais adequados.

Na compreensão de que **prevenir é melhor do que remediar**.

INTEGRIDADE TAMBÉM É PREVENÇÃO

O enfrentamento ao assédio e à discriminação não começa somente quando existe uma denúncia formal.

Começa muito antes. Começa quando...

... reconhecemos comportamentos inadequados.

... questionamos práticas naturalizadas.

... interrompemos microviolências.

... orientamos corretamente.

... fortalecemos os canais de acolhimento.

... promovemos informação.

... desenvolvemos uma cultura na qual as pessoas saibam que serão tratadas com respeito.

A segunda edição do Guia Lilás apresenta justamente uma abordagem preventiva, incluindo ferramentas para identificar e avaliar condutas e reconhecendo que nem todo conflito configura assédio, embora conflitos também possam ser tratados de maneira preventiva e educativa.

Assim, uma cultura de integridade não significa transformar todo conflito em infração.

Significa também saber diferenciar, orientar, prevenir e agir de maneira proporcional e responsável.

O PAPEL DE CADA PESSOA

**EU POSSO CONTRIBUIR PARA A INTEGRIDADE
QUANDO:**

RECONHEÇO
comportamentos que podem ser inadequados.

RESPEITO
os limites, a dignidade e a diversidade das
pessoas.

NÃO NORMALIZO
piadas, comentários ou atitudes discriminatórias.

OUÇO
sem julgamento precipitado.

ORIENTO
sobre os caminhos institucionais adequados.

BUSCO AJUDA
quando não sei como agir.

NÃO ME OMITO
diante de situações que exigem atenção.

CONFIO NOS CANAIS INSTITUCIONAIS
e compreendo o papel de cada unidade.

COLABORO
para construir um ambiente seguro e respeitoso.

CORREGEDORIA, OUVIDORIA E INTEGRIDADE

A prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação envolvem diferentes funções institucionais.

Por isso, é importante que as pessoas conheçam os canais e saibam que cada unidade possui competências próprias.

A Ouvidoria exerce papel relevante no acolhimento e no recebimento de manifestações, enquanto a Corregedoria possui competências relacionadas à apuração e responsabilização, observados os procedimentos e garantias aplicáveis.

O Guia Lilás reforça justamente essa articulação entre acolhimento, orientação, recebimento de relatos e atuação correcional.

**INFORMAR-SE TAMBÉM É UMA FORMA DE
PREVENIR.**

Em caso de dúvida sobre uma situação, procure os canais institucionais da Funai e consulte as orientações oficiais aplicáveis.



ASSÉDIO NÃO!

Conheça a iniciativa da Corregedoria da Funai com o objetivo de promover o enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação

UMA CULTURA QUE NÃO SILENCIA

As histórias aqui retratadas nos lembram que pessoas não devem ser reduzidas ao silêncio, à invisibilidade ou à submissão.

Uma instituição pública também precisa fazer essa escolha:

Não silenciar.

Não silenciar diante do assédio.

Não silenciar diante da discriminação.

Não silenciar diante da violência.

Não silenciar diante de comportamentos que degradam a dignidade humana.

Não silenciar quando alguém precisa de orientação.

PARA LEVAR CONSIGO:

***INTEGRIDADE É UMA ESCOLHA
COTIDIANA.***

Não é apenas uma norma.

Não é apenas um procedimento.

Não é apenas responsabilidade de uma unidade.

É uma construção coletiva.

OUVIR é integridade.

RESPEITAR é integridade.

PREVENIR é integridade.

ACOLHER é integridade.

ORIENTAR é integridade.

AGIR é integridade.

RESPONSABILIZAR, quando cabível, é integridade.

AGOSTO LILÁS

QUE A NOSSA CULTURA INSTITUCIONAL SEJA MAIS FORTE QUE O SILÊNCIO.

Uma instituição íntegra é aquela que reconhece a dignidade de cada pessoa e não aceita que relações de trabalho sejam espaços de violência, assédio ou discriminação.

Prevenir é responsabilidade de todos.

Respeitar é dever de todos.

Promover a integridade é compromisso de todos.

CORREGEDORIA E OUVIDORIA DA FUNAI

Por um ambiente institucional íntegro, seguro, respeitoso e livre de assédio e discriminação.

Esta edição especial do Corregedoria Comunica foi inspirada nas reflexões e nas contribuições de Morgana Feijão, Doutoranda em Literatura pela Universidade de Brasília.