

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA CURSO
DE MESTRADO PROFISSIONAL

MARIAMO LOPES ALBERTO CAMACHO

SILÊNCIOS QUE GRITAM:
Um estudo sobre assédio sexual na polícia da República de Moçambique

Dissertação

FAPPGEN/CBH/UEMG
BELO HORIZONTE
2025

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA CURSO
DE MESTRADO PROFISSIONAL

SILÊNCIOS QUE GRITAM:
Um estudo sobre assédio sexual na polícia da República de Moçambique

Dissertação

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública e Cidadania da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios da Universidade do Estado de Minas Gerais, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Linha de pesquisa: Violência, crime e controle social.

Aluna: Mariamo Lopes Alberto Camacho

Orientador: Prof. Dr. José Eustáquio de Brito

C172s

Camacho, Mariamo Lopes Alberto.

Silêncios que gritam : um estudo sobre assédio sexual na polícia da República de Moçambique [manuscrito] / Mariamo Lopes Alberto Camacho. -- 2025.
183 f., enc.: il., color.; fotos, 31 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado de Minas Gerais. Programa de Pós-graduação Segurança Pública e Cidadania, 2025.
Orientador: Prof. Dr. José Eustáquio de Brito.

Bibliografia: f. 167-175.

1. Assédio sexual - Moçambique. 2. Polícias - Moçambique. 3. Violência. I. Brito, José Eustáquio de. II. Universidade do Estado de Minas Gerais. Programa de Pós-graduação Segurança Pública e Cidadania. III. Título

CDU: 343.541(679)

CDD: 362.883

Bibliotecária responsável: Gilza Helena Teixeira CRB6/1725

Dissertação defendida e aprovada em 28 de agosto de 2025, pela banca examinadora constituída pelos professores:

Presidente/Orientador (a): Prof. Dr. José Eustáquio de Brito
Universidade do Estado de Minas Gerais – Faculdade de Políticas Públicas

Membro: Prof. Dr. Lúcio Alves de Barros
Universidade do Estado de Minas Gerais – Faculdade de Políticas Públicas

Membro: Profa. Dra. Rogéria Cristina Alves
Universidade do Estado de Minas Gerais – Faculdade de Educação

DEDICATÓRIA

Ao meu pai, Lopes José Carlos pelo apoio incondicional e pelo incentivo aos estudos. Sempre me incentivou a estudar acreditando que esse era o caminho mais seguro para a liberdade.

A todas as mulheres membros da Polícia de Moçambique que foram vítimas de assédio sexual e que, apesar das adversidades, demonstraram resiliência e continuam servindo a pátria com dedicação e coragem.

AGRADECIMENTOS

A jornada acadêmica, por sua própria natureza, transcende o percurso individual, configurando-se como uma construção coletiva que se alicerça nas inestimáveis contribuições de diversos indivíduos e instituições. Relembrando as perspicazes palavras de Aristóteles, "À medida que avançamos em nossa jornada, percebemos que não estamos sozinhos", manifesto aqui minha profunda gratidão a todos que, de maneira direta ou indireta, atuaram como pilares fundamentais para a concretização desta dissertação.

Em primeiro lugar, elevo minha gratidão a Deus, fonte primordial de toda sabedoria e inspiração, pelo inestimável dom da vida e pela providencial oportunidade de trilhar este caminho de mestrado. Conforme Jean-Baptiste Massieu sabiamente postulou, "A gratidão é a memória do coração", e é com um coração transbordante que contemplo cada etapa desta jornada.

Ao meu orientador, Professor Doutor José Eustáquio de Brito, manifesto minha profunda admiração e sincera gratidão pela inestimável generosidade em partilhar seu vasto conhecimento, valiosos ensinamentos e rica experiência. Sua orientação foi absolutamente crucial para a estruturação e o desenvolvimento deste trabalho, e sinto-me profundamente privilegiada por ter tido a oportunidade de aprender consigo. Resgatando Sêneca, "O conhecimento é o único bem que aumenta quando é compartilhado", e sua partilha foi um catalisador decisivo para o meu crescimento intelectual e pessoal.

A meu pai, meu pilar inabalável e eterna inspiração, expresso minha gratidão por seu incansável incentivo ao estudo como via para a autonomia e realização pessoal. Seu apoio incondicional e estímulo constante foram a força motriz que me impulsionaram até este ponto. Evoco as palavras de Nelson Mandela: "A educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo", e seu incentivo inabalável foi a base para empunhá-la.

A minha mãe, Elisa Mateus Mangue, que vive em minha memória, elevo uma gratidão que transcende o tempo. Foi ela quem plantou em meu espírito a inquebrantável semente da luta e da garra, ensinando-me a perseverar e a perseguir incansavelmente os meus sonhos. Sua força e seu exemplo continuam sendo uma luz a guiar meus passos e a inspirar cada conquista.

Ao Esteves Pedro Dina António Camacho, meu esposo e companheiro de trincheira, que desde os tempos da graduação escolheu trilhar a vida ao meu lado, agradeço pelo apoio incondicional e amoroso que permeou cada fase deste processo. Sua presença foi o porto seguro

que me garantiu a confiança e motivação necessárias para persistir. Como Mahatma Gandhi nos ensinou, "O amor é a força mais poderosa do universo", e seu amor foi a minha fortaleza.

Aos nossos filhos, Selvina e Markizini, minha gratidão por serem a inspiração e a força motriz essenciais para a continuidade e a conclusão desta jornada. Agradeço, em particular, pela paciência e compreensão que demonstraram durante os períodos de intensa dedicação à escrita, em que minha presença foi por vezes limitada. Aos meus irmãos, Carlos e Adelaide, sou imensamente grata pelo inestimável carinho e apoio. Sem dúvida, vocês foram uma verdadeira fortaleza nesse percurso, e sou muito feliz por ter vocês ao meu lado.

Ao Professor Doutor Guirino Nhatave, meu profundo agradecimento pelo inestimável apoio e orientação durante a elaboração do Projeto de Pesquisa. Sua contribuição foi crucial para a seleção deste projeto no Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública e Cidadania da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), no âmbito do processo seletivo do Programa de Mobilidade Internacional do GCUB.

Ao Professor Doutor Charles Mulungo, estendo minha gratidão pelo constante encorajamento e por ter acreditado em mim. Sua confiança foi um verdadeiro gatilho que reacendeu minha determinação em dar continuidade aos estudos após muitos anos, impulsionando-me a seguir em frente.

À Professora Catarina Dallapícula e ao Professor Lúcio Alves Barros, expresso minha gratidão pela inestimável ajuda e orientação acadêmica, para além de todo o apoio moral. De modo particular, à Professora Catarina, meu reconhecimento estende-se por sua constante presença desde minha chegada à UEMG. Através do NAE, ela ofereceu um suporte prático, financeiro e moral abrangente e, subsequentemente, convidou-me a integrar o Grupo de Estudos de Gênero e Violência. Esta experiência foi crucial para o meu desenvolvimento pessoal, aprimoramento acadêmico e para a fundamentação da minha pesquisa.

Não posso deixar de mencionar o Professor Otávio Henrique Ferreira da Silva, que, antes mesmo da minha chegada ao Brasil, proporcionou-me as boas-vindas e indicou os caminhos a seguir, culminando na apresentação ao Grupo de Estudos Periféricos. Esta introdução foi crucial para o despertar da minha militância e para o aprofundamento do meu letramento sobre “a matriz da opressão”, alinhado às perspectivas de Patricia Hill Collins (2019) e bell hooks (2020).

À Marina, agradeço pela presteza e assistência na regularização da minha situação legal no Brasil, um suporte essencial para minha permanência e dedicação integral aos estudos.

Ao Grupo de Cooperação Internacional de Universidades Brasileiras (GCUB), manifesto minha gratidão pela criteriosa seleção, por meio do Programa GCUB de Mobilidade Internacional: GCUB-Mob, que me concedeu a oportunidade de cursar o mestrado em Segurança Pública e Cidadania na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG).

À UEMG, agradeço calorosamente pelo acolhimento e pela oportunidade de desenvolver esta pesquisa em suas dependências.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), expresso meu sincero reconhecimento pelo financiamento dos estudos, um apoio financeiro que foi absolutamente crucial para a viabilidade e conclusão deste trabalho.

À Direção Geral do Serviço Nacional de Investigação Criminal (SERNIC), pela autorização concedida para a continuação dos estudos no Brasil.

Às interlocutoras da pesquisa, sem cujas narrativas e contribuições seria dificilmente possível alcançar os objetivos deste estudo.

De modo particular, um agradecimento especial a Pauleana, cujo apoio moral e amizade sincera foram um presente inestimável em todo este percurso. Resgatando Aristóteles, "A amizade é o amor sem as asas", e sua amizade alçou meu espírito.

Estendo minha gratidão a Juliene, Daniele, Amanda, Cris, Paixão e Jair, que me acolheram de braços abertos no Brasil e me introduziram a este país. Agradeço, em particular, por compartilharem as ansiedades e as valiosas experiências de vida e acadêmicas, o que foi fundamental para a minha adaptação e desenvolvimento.

À Hellen Candeia, minha sincera gratidão por ter conseguido traduzir, com sensibilidade e maestria, meus pensamentos e sentimentos na elaboração da capa desta dissertação.

Por fim, meu profundo agradecimento a toda a minha família e amigos, aos docentes e não docentes que, de alguma forma, foram parte integrante da realização deste trabalho. Sêneca afirmou que "A gratidão é a rainha das virtudes", e é com essa virtude que encerro, reiterando meu sincero "*Khanimambo*", "*Ta bhonga Maningue!*".¹

Muito obrigada a todos!

¹ Agradecimento nas minhas "línguas do coração": *Changana* e *Ndau*, respectivamente, línguas moçambicanas sendo a primeira predominante na zona sul do país, falada pela minha ancestralidade materna e a segunda predominante na zona centro do país, falada pela minha ancestralidade paterna.

“O importante não é ser o primeiro ou primeira, o importante é abrir caminhos”.

Conceição Evaristo

RESUMO

Moçambique tem sido palco de discussões e estratégias que visam enfrentar fenômenos sociais persistentes, como a pobreza e a violência de gênero, que se destacam como desafios centrais. A análise de Pilla (2021, p. 12) sublinha que, embora a situação do país em relação às questões de gênero seja preocupante, as mulheres são desproporcionalmente afetadas pelas desigualdades sociais, mesmo que estas não se restrinjam a elas. No contexto da instituição policial, a intersecção entre o patriarcado, a hierarquia policial e a classe social surge como um complexo sistema de poder que perpetua e agrava a violência de gênero, particularmente manifestada no assédio sexual contra as mulheres polícias. A utilização do conceito de patriarcado como categoria analítica é crucial, pois, como refere Bourdieu (1986), permite-nos descamar o "poder simbólico" e, como refere Rezende (2015, p. 1), desvendar o caráter assimétrico das relações de gênero. Apesar dos debates sobre as limitações do conceito, a sua relevância é inegável, pois, como alerta Pateman (1993, p. 39), a ausência da sua nomeação pode obscurecer o problema sob "categorias convencionais de análise política". Reconhecemos que a violência é um fenômeno disseminado e intrínseco à manutenção das relações de poder e das desigualdades sociais (Collins, 2024). Por conseguinte, trazer a questão do assédio sexual para o centro do debate académico é fundamental para expor esta realidade insidiosa que é frequentemente invisibilizada e silenciada. É neste contexto que se insere esta investigação, com o objetivo primordial de amplificar as vozes das mulheres polícias da República de Moçambique. Ao fazê-lo, procuramos influenciar o desenvolvimento de políticas e ações eficazes para a sua proteção contra o assédio sexual, entendido como uma forma grave de violência de gênero. Para alcançar este desiderato, investigamos as dinâmicas de poder nas relações laborais a partir da percepção de quatro mulheres polícias, intencionalmente selecionadas numa amostra não probabilística. A escolha destas participantes reflete quatro momentos cruciais na evolução da Polícia em Moçambique: pós-independência, após a Constituição de 1990, reabertura da Escola Prática de Polícia e a instauração da formação superior na corporação com a Academia de Ciências Policiais. As narrativas recolhidas evidenciaram a recorrência do assédio sexual na corporação, potenciado pela hierarquia policial, pelo patriarcado, pelo poder institucional e pelas estruturas de classe social. Esta constatação reforça a necessidade de uma análise interseccional (Crenshaw, 2002) para compreender a complexidade do assédio sexual na Polícia da República de Moçambique (PRM). Desta forma, o estudo configura-se como um estudo de caso, combinando as técnicas de entrevista narrativa com a escrita crítico-reflexiva e a escrevivência. Este último termo, cunhado por Conceição Evaristo (2011), refere-se a narrativas que se (con) fundem e refletem um sentimento comum, permitindo à investigadora – que tem um percurso profissional na PRM – não só apresentar informação narrada, mas também analisá-la criticamente a partir da sua experiência pessoal e profissional.

Palavras-chave: assédio sexual; Polícia da República de Moçambique; violência de gênero, patriarcado; interseccionalidade.

ABSTRACT

Mozambique has been the scene of discussions and strategies aimed at addressing persistent social phenomena, such as poverty and gender-based violence, which stand out as central challenges. Pilla's analysis (2021, p. 12) highlights that, although the country's situation regarding gender issues is worrying, women are disproportionately affected by social inequalities, even if these are not limited to them. In the context of the police institution, the intersection between patriarchy, police hierarchy and social class emerges as a complex system of power that perpetuates and aggravates gender-based violence, particularly manifested in the sexual harassment of female police officers. The use of the concept of patriarchy as an analytical category is crucial because, like Bourdieu (1986), it allows us to peel back the "symbolic power" and, like Rezende (2015, p. 1), to unveil the asymmetrical nature of gender relations. Despite debates about the limitations of the concept, its relevance is undeniable, since, as Pateman (1993, p. 39) warns, the lack of its naming can obscure the problem under "conventional categories of political analysis". We recognize that violence is a widespread phenomenon and intrinsic to the maintenance of power relations and social inequalities (Collins, 2024). Therefore, bringing the issue of sexual harassment to the center of academic debate is essential to expose this insidious reality that is often made invisible and silenced. It is in this context that this research is inserted, with the primary objective of amplifying the voices of female police officers in the Republic of Mozambique. In doing so, we seek to influence the development of effective policies and actions to protect them against sexual harassment, understood as a serious form of gender-based violence. To achieve this goal, we investigated the dynamics of power in work relations based on the perceptions of four female police officers, intentionally selected from a non-probabilistic sample. The choice of these participants reflects four crucial moments in the evolution of the Police in Mozambique: post-independence, after the 1990 Constitution, the reopening of the Practical Police School, and the establishment of higher education in the force with the Academy of Police Sciences. The narratives collected highlighted the recurrence of sexual harassment in the force, fueled by the police hierarchy, patriarchy, institutional power, and social class structures. This finding reinforces the need for an intersectional analysis (Crenshaw, 2002) to understand the complexity of sexual harassment in the Police of the Republic of Mozambique (PRM). Thus, the study is configured as a case study, combining narrative interview techniques with critical-reflective writing and writing. The latter term, coined by Conceição Evaristo (2011), refers to narratives that are intertwined and reflect a common feeling, allowing the researcher – who has a professional career in the PRM – not only to present narrated information, but also to critically analyze it based on her personal and professional experience.

Keywords: sexual harassment; Police of the Republic of Mozambique; gender-based violence; patriarchy; intersectionality.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo da trajetória de modernização da Polícia em Moçambique.....	36
Quadro 2 - Estrutura Hierárquica da PRM	39
Quadro 3 - Documentos consultados.....	79
Quadro 4 - Resumo das formas como o poder pode ser exercido para oprimir	147
Quadro 5 - Estratégias de resistência e combate ao assédio sexual na PRM	159
Quadro 6 - Resumo das ações estratégicas para o enfrentamento do assédio sexual na PRM.....	161
Quadro 7 - Fluxo de atendimento à vítima	162

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de homens e mulheres nos cargos de direção na PRM.....	45
---	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Localização geográfica de Moçambique	25
Figura 2 - Organização da RRM	38
Figura 3 - Cadeia de Comando e Subordinação na PRM.....	40
Figura 4 - Oficiais da Policia da Republica de Mocambiqu.....	42
Figura 5 - Recorte de uma notícia.	75
Figura 6 - Diagrama que ilustra os fatores que favorecem o assédio sexual na PRM	140

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACIPOL - Academia de Ciências Policiais

AGP - Acordo Geral de Paz

AJEB - Associação de Jovens Escritores da Beira

CBH - Centro de Belo Horizonte

CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CIP - Centro de Integridade Pública

CNS - Conselho Nacional de Saúde

CPF - Cadastro de Pessoas Físicas

CPM - Corpo de Polícia de Moçambique

FAPPGEN - Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios

FAPEMIG - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais

FREKIMO - Frente de Libertação de Moçambique

GCUB - Grupo de Cooperação Internacional de Universidades Brasileiras

GCUB-Mob - Programa GCUB de Mobilidade Internacional

IMD - Instituto para a Democracia Multipartidária

NAE - Núcleo de Atendimento ao Estudante

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PEPRM - Plano Estratégico da Polícia da República de Moçambique

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PPM - Polícia Popular de Moçambique

PRM - Polícia da República de Moçambique

PSP - Polícia de Segurança Pública

PIC - Polícia de Investigação Criminal

RENAMO - Resistência Nacional de Moçambique

SADC² - The Southern African Development Community

² Sigla em Inglês que significa Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral

SARPPCO³ - Southern African Regional Police Chiefs Cooperation Organization

SERNIC - Serviço Nacional de Investigação Criminal

STM - Superior Tribunal Militar

UEMG - Universidade do Estado de Minas Gerais

UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

³ Sigla em Inglês que significa Organização para Cooperação dos Chefes de Polícia da Região Sul de África

SUMÁRIO

1. MEMORIAL: Trajetória, motivações e compromisso com a segurança pública	18
2. INTRODUÇÃO	21
3. MOÇAMBIQUE: Contexto geográfico, socio-cultural e histórico	25
3.1. Limites e divisão administrativa	25
3.2. Cultura.....	26
3.3. História	26
3.4. A luta pela independência e o papel das milícias	27
4. A POLÍCIA MODERNA EM MOÇAMBIQUE: DESAFIOS E PERSPECTIVAS	33
4.1. A constituição de 1990 e a modernização da Polícia	33
4.2. Estrutura e funções da PRM	37
4.3. Organização Territorial e Hierárquica da PRM	39
4.4. Formação e Qualificação dos Membros da PRM	41
4.5. Efetivo da PRM: Desafios e avanços.....	43
4.6. Desafios e Perspectivas da Modernização da PRM	45
5. DESMISTIFICANDO A ACTIVIDADE POLICIAL	47
6. OS SENTIDOS DO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	54
6.1. Prevalência do assédio: dados e evidências	54
6.2. Assédio e relações de género: uma perspectiva histórica	55
6.3. O conceito de assédio moral.....	56
6.4. Definição e caracterização do assédio sexual	60
6.5. Influência da formação cultural no assédio sexual.....	66
6.6. Construção histórica do assédio sexual em Moçambique.....	68
7. CAMINHOS METODOLÓGICOS.....	73
7.1. Critérios e Justificativa da Amostragem Intencional.....	74
7.2. Participantes da Pesquisa	76
7.3. Abordagem e Desenho da Pesquisa.....	76
7.4. Entrevista Narrativa.....	77
7.5. Pesquisa Bibliográfica	77
7.6. Pesquisa Documental.....	78
7.7. Transcrição e Análise	79
8. ESCRIVIVÊNCIAS NOSSAS.....	81
8.1. Apresentação da primeira interlocutora	81
8.2. Apresentação da segunda interlocutora	100
8.3. Apresentação da terceira interlocutora	118
8.4. Apresentação da quarta interlocutora.....	129
9. HIERARQUIA, PODER, PATRIARCADO E CLASSE NA EXPERIÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL DAS MULHERES NA PRM.....	138
9.1. A hierarquia policial como ferramenta de controle e abuso: uma perspectiva feminista negra.....	141
9.2. Poder e patriarcado: o alicerce do assédio sexual na PRM	146
9.3. Classe social e a vulnerabilidade ao assédio sexual: uma análise interseccional	152

9.4. Paulina Chiziane e os mitos do assédio na PRM: uma análise da cultura patriarcal e estratégias de resistência feminina	155
9.5. Rumo à transformação e empoderamento da mulher na PRM	159
10. PROPOSTA DE MEDIDAS PARA A PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NA PRM	161
10.1. Fortalecimento da conscientização e prevenção	161
10.2. Criação do Núcleo de Proteção à Vítima e fluxo de atendimento	162
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	164
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	169
Anexo I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	176
Anexo II – Proposta de cartilha sobre assédio sexual	179

1. MEMORIAL: Trajetória, motivações e compromisso com a segurança pública

Deixo-te como herança a coragem. Deixo-te como herança a força para lutar e vencer. Deixo-te o orgulho de existir (Paulina Chiziane).

Escrever sobre o meu percurso rumo ao Mestrado Profissional em Segurança Pública e Cidadania na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), no Brasil, é um exercício de reflexão profunda. Como descreve Bueno (2002) no contexto dos estudos autobiográficos, ao discutir a importância de como os indivíduos transformam suas reflexões e experiências pessoais em narrativas ou expressões que podem ser compartilhadas e analisadas, este processo funciona como uma exteriorização de seu mundo interno, um verdadeiro diálogo interno exteriorizado.

Este memorial procura encontrar coerência intelectual para expressar a multiplicidade de sentimentos e experiências que me trouxeram até este ponto, o que, em consonância com as reflexões da supracitada autora sobre a complexidade da experiência humana, me levou a um universo fragmentado, rico e de potenciais surpresas que moldaram a minha identidade e as minhas aspirações acadêmicas.

A minha história está intrinsecamente ligada ao percurso de Moçambique e à luta pela sua independência. Nasci em Maputo, capital do país, como mulher negra, filha de um polícia na reserva e de uma mulher cuja vida foi tragicamente ceifada num centro de formação policial, na véspera de concretizar o sonho de se tornar Agente da Lei e Ordem, seguindo os passos do meu pai.

O meu pai, um dos primeiros jovens a ser incorporado nos primeiros grupos de formação policial em 1975, na República da Tanzânia, logo após a assinatura dos Acordos de Lusaka – onde o Estado Português reconheceu o direito de Moçambique à independência –, exerceu uma influência indelével na minha formação e na dos meus irmãos. Ele compreendeu, desde cedo, que a educação era o caminho para a verdadeira liberdade, preceito ecoado por Freire (2019).

Nascido num contexto colonial, o meu pai testemunhou as diversas formas de exclusão social impostas aos nativos africanos, mesmo com o estatuto de "assimilado" concedido ao meu avô. Esta condição, uma estratégia colonial para dividir e tentar apagar a identidade moçambicana (Domingos, 2020), impôs ao meu avô a separação da minha avó, uma mulher negra, para casar com uma mulher branca. Foi neste cenário de restrições que o meu pai conseguiu apenas o quarto ano de escolaridade, o limite imposto aos negros africanos pela política colonial.

A sua inconformidade com esta realidade impulsionou-o a procurar a continuidade dos estudos, algo quase impossível no sistema colonial sem a migração para a capital. Com a independência nacional e o chamamento de jovens para a carreira policial, alistou-se, construindo um percurso que o levou à patente de Superintendente Principal da Polícia. Paralelamente, persistiu nos seus estudos, atingindo o nível de mestrado.

Acompanhar os seus desafios na conciliação entre trabalho, família e vida académica foi uma lição viva, demonstrando a concretização das palavras de bell hooks (2013) sobre o poder libertador da educação quando o conhecimento é verdadeiramente apropriado por todos. Meu pai, o mais novo da sua família, rompeu as barreiras coloniais, se destacando entre seus três irmãos que tiveram acesso limitado à educação e as suas duas irmãs não alfabetizadas.

A minha mãe, uma mulher de grande garra, desafiou os ditames sociais que confiavam às mulheres apenas os papéis de esposas e mães. Determinada, abraçou a carreira policial, possivelmente influenciada pelo meu pai. Em novembro de 1990, dias antes de concluir o seu curso, a sua vida foi tragicamente interrompida por afogamento no centro de treinos. Embora criança na altura, acompanhei em conversas familiares que ela tinha sido vítima de um homicídio. Os esforços do meu pai para que fosse aberta uma investigação foram frustrados pelo autoritarismo da época, onde os chefes policiais e militares exerciam uma autoridade quase ditatorial, como salienta Nhauleque (2020). Este acontecimento traumático despertou em mim um desejo inabalável de justiça.

A minha infância, ao contrário da dos meus pais, foi marcada pela liberdade de usufruir de espaços públicos e de serviços que outrora eram privilégios de brancos. Frequentei uma escola pública e tive acesso a cuidados de saúde garantidos pelo Estado, reflexo da ideologia política pós-independência, fortemente influenciada pela Rússia (Namuholopa, 2016).

Desde cedo que desenvolvi o gosto pela defesa dos direitos humanos e pela justiça social. Participei no grupo de Continuadores de Moçambique, onde recebia uma educação cívico-política e patriótica, focada na sensibilização para os direitos da criança e no exercício da cidadania. Na juventude, engajei-me em diversas associações com propósitos semelhantes, como a Associação de Jovens Escritores da Beira (AJEB), o programa radiofónico estudantil da Rádio Cidade, na cidade da Beira, que se chamava: Ver, Ouvir e Não calar, cujo propósito era denunciar os atropelos que aconteciam nas escolas por parte de alguns professores, e o Núcleo Anti-Sida da Academia de Ciências Policiais.

Estas experiências foram cruciais para a minha escolha profissional. Em 2009, me licenciiei em Ciências Policiais. Na cerimónia de graduação, senti a materialização do sonho da minha mãe, como se o seu espírito estivesse presente, uma celebração paramilitar que não pôde vivenciar. As emoções eram intensas e verdadeiras.

No mesmo ano, iniciei a minha carreira como polícia. O meu percurso profissional na corporação expôs-me a situações angustiantes como mulher polícia. O assédio sexual estava tão enraizado nas relações de trabalho que roçava a normalidade. O mais preocupante era a percepção de que muitas vítimas, apesar da criminalização desta conduta no ordenamento jurídico moçambicano, se sentiam desamparadas e sem meios para se defenderem.

Esta realidade motivou o meu interesse em aprofundar a investigação sobre o tema, procurando estratégias eficazes para o acolhimento das vítimas e para a responsabilização criminal dos assediadores, visando combater o sentimento de impunidade. A minha proposta de investigação para o mestrado trouxe ao centro do debate essa problemática do assédio sexual, rompendo as paredes dos comandos Geral, Provinciais e Distritais em busca de contribuir na construção de políticas eficazes para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso na corporação.

Espero que este estudo possa contribuir para o empoeiramento das mulheres polícias, permitindo-lhes exercer um maior controle sobre as suas vidas e os seus corpos no local de trabalho. Ambiciono encorajá-las a denunciar os casos de assédio sexual sem o medo de represálias ou a vergonha da exposição, quebrando o mito de que são "reservas dos Chefes" para satisfação de desejos inconfessáveis em troca de cargos ou privilégios. Tal conduta, para além de desqualificar as mulheres, constitui uma clara violação dos seus direitos fundamentais. Estou convicta de que esta investigação pode impactar positivamente a percepção e a experiência das mulheres na carreira policial, contribuindo para um ambiente mais justo e respeitador.

INTRODUÇÃO

O assédio sexual, como forma de violência de gênero, tem emergido com proeminência no debate público e acadêmico contemporâneo, impulsionado pela crescente conscientização social acerca dos direitos e liberdades fundamentais das mulheres e pela incansável luta contra as violências de gênero.

No contexto de Moçambique, e em particular na Polícia da República de Moçambique (PRM), a dinâmica do assédio sexual em ambientes de poder configura um desafio complexo e urgente. Este estudo parte da constatação de um problema que, embora recorrente na PRM, tende a ser invisibilizado e até mesmo normalizado, ecoando a percepção de Hannah Arendt sobre o escandaloso da habituação ao escândalo.

A problemática, que há anos inquietava a pesquisadora, ganhou contornos mais nítidos em 2021, quando um fato noticioso revelou a transferência de dezesseis instrutores da Escola Prática da PRM em Matalane por abuso sexual, resultando na gravidez de onze formandas. Tal cenário não apenas desvelou a normalização de condutas que, apesar de tipificadas como crime pelo Código Penal Moçambicano, persistem, mas também expôs a influência do *ethos* policial, caracterizado pelo respeito hierárquico e pelo machismo estrutural. Diante desse panorama, esta dissertação busca responder à seguinte questão de pesquisa: **Qual é a percepção das mulheres membros da Polícia da República de Moçambique acerca das dinâmicas de poder nas relações de trabalho na ocorrência do assédio sexual?**

Para responder a esta questão central, o presente trabalho propõe-se a compreender como as dinâmicas de poder nas relações de trabalho influenciam a ocorrência do assédio sexual na PRM, identificando os fatores que o corroboram e analisando suas interações para a perpetuação do fenômeno. A investigação se alicerça em três pressupostos fundamentais:

- a) A subalternidade da mulher moçambicana, intrinsecamente ligada à sua formação cultural e religiosa, com reflexos diretos em sua trajetória na carreira policial;
- b) O assédio sexual como manifestação de desequilíbrio de poder e cultura institucional, acentuado pela hierarquia e masculinidade presentes na PRM; e
- c) Os desafios à garantia da justiça em um contexto de "espírito de corpo" que compromete a responsabilização dos agressores.

Ademais, a pesquisa evidencia que a força dos traços culturais, a prevalência do espírito de corpo, o silenciamento, a vergonha da exposição, o medo de represálias, a falta de confiança na instituição e a ausência de união entre as mulheres contribuem significativamente para a invisibilidade e perpetuação da problemática.

O título desta dissertação, “Silêncios que Gritam”, é uma metáfora que busca enfatizar a invisibilidade do problema na instituição, ao mesmo tempo em que ressalta o anseio das vítimas por terem suas vozes ouvidas, um grito não vazio, mas carregado de resiliência para enfrentar as adversidades e continuar a servir à pátria com zelo e dedicação.

Para aprofundar a discussão, recorreremos ao olhar de importantes autoras e autores. Marie-France Hirigoyen, em suas análises sobre assédio moral e sexual, oferece um arcabouço para entender a violência sutil e as táticas de dominação psicológica que corroem a dignidade da vítima. A perspectiva de Carole Pateman e sua obra "O Contrato Sexual" é fundamental para desvelar as bases patriarcais da sociedade civil e das instituições, revelando como a subordinação das mulheres está inextricavelmente ligada à construção do contrato social, o que se manifesta diretamente nas dinâmicas de poder e assédio.

A análise de Kimberlé Crenshaw (2002) e a Teoria da Interseccionalidade é crucial para compreender como a subalternidade da mulher moçambicana é atravessada por múltiplas camadas de opressão – incluindo gênero, raça e classe social – intensificando a vulnerabilidade ao assédio em um contexto institucional militarizado, onde a hierarquia e disciplina policial, e o poder, podem ser entendidos como determinantes.

E contribuição de bell hooks (2020), em seu pensamento sobre feminismo, patriarcado e a cultura do domínio, é essencial para desvelar as estruturas de poder que naturalizam a violência contra a mulher e o silenciamento das vítimas.

Esta dinâmica perpetua um ciclo de dominação e submissão que impede a afirmação profissional plena da mulher polícia em relação aos seus pares masculinos. Tal quadro corrobora a tese de autores como Lengruber *et al.* (2003) em "Quem vigia os vigias?", que enfatizam a imperatividade de mecanismos de controlo externo e interno eficazes sobre aqueles que estão incumbidos de fazer cumprir a lei. Esta vigilância é crucial para evitar que a prerrogativa do poder seja instrumentalizada para encobrir condutas criminosas e abusos.

Estes pressupostos não só delineiam o problema central da investigação, como também justificam a urgência de uma análise aprofundada sobre as dinâmicas de gênero e de poder na PRM.

Indicam a necessidade de explorar como a cultura e a hierarquia policial interagem com as estruturas patriarcais da sociedade moçambicana para perpetuar o assédio sexual, e, consequentemente, como podem ser desenvolvidas estratégias eficazes para mitigar este problema e promover um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo para as mulheres policiais.

Entretanto, Patricia Hill Collins, em suas discussões sobre a matriz de dominação e a experiência das mulheres negras, fornece ferramentas para analisar como as relações de poder se manifestam e se reproduzem em instituições como a PRM, especialmente no que tange à interseção de gênero e classe. Além disso, a inclusão de Audre Lorde e sua ênfase na importância de dar voz às experiências oprimidas e à necessidade de auto definição é fundamental para a análise das narrativas das mulheres policiais, sublinhando a resistência e a busca por libertação.

Por se tratar de uma pesquisa sobre a realidade moçambicana, tomamos o cuidado de incorporar a perspectiva de Oyèrónkẹ Oyěwùmí, que nos lembra da importância de que pesquisas sobre África comecem na África, ou seja, que a análise dos fenômenos sociais seja feita a partir de fatores locais, considerando o contexto sociocultural em que surgem, sem, contudo, desconsiderar as contribuições científicas do feminismo ocidental. Por isso, esta pesquisa dialoga também com autores moçambicanos que contribuem para a compreensão da história e do patriarcado no país, como Cabaço (2009), Loforte (2011), Chiziane (2013), Guimarães (2016), Muara (2020), entre outros.

Os temas centrais que serão tratados ao longo deste trabalho incluem: Moçambique: Contexto Geográfico, Sociocultural e Histórico; A Polícia Moderna em Moçambique; O Que É Assédio; a Tipicidade Penal do Assédio Sexual; a Influência da Formação Cultural no Assédio Sexual; e a Construção Histórica do Assédio Sexual em Moçambique.

Quanto à abordagem metodológica, detalhada na seção Caminhos Metodológicos, é de natureza qualitativa, priorizando as vozes e experiências das mulheres policiais. Para a coleta e análise dos dados, utilizou-se a entrevista narrativa, permitindo que as interlocutoras construíssem suas histórias e percepções sobre o assédio sexual em suas próprias palavras, revelando nuances e significados que abordagens mais estruturadas não alcançariam.

Para isso, foram eleitas quatro mulheres a partir de uma amostra intencional não probabilística, cujas trajetórias correspondem a momentos marcantes da história da Polícia em Moçambique – pós-independência, pós-Constituição de 1990, reabertura da formação básica na Escola Prática da Polícia e implementação do ensino superior na Polícia com a criação da Academia

de Ciências Policiais. A escrevivência, conceito proposto por Conceição Evaristo, foi também mobilizada como ferramenta de apresentação e análise dos dados, valorizando a experiência vivida e a voz autoral das mulheres. Essa abordagem visa, fundamentalmente, romper o silêncio e dar visibilidade às narrativas historicamente marginalizadas, como se verá nas “Escrevivências Nossas”, onde apresentamos e fazemos algumas reflexões sobre as narrativas coletadas.

Contudo, as entrevistas serão analisadas em profundidade na seção “Hierarquia, Poder, Patriarcado e Classe na Experiência do Assédio Sexual das Mulheres na PRM”. Com a lente teórica da interseccionalidade de Crenshaw (2002), Collins (2019) e hooks (2020), investigamos os fatores apontados por nossas interlocutoras como fundamentais para a perpetuação das opressões e do assédio sexual na PRM.

A relevância deste estudo é multifacetada. No plano empírico e social, busca-se despertar a consciência para a gravidade do problema e encorajar as vítimas a romperem o silêncio e denunciar, combatendo a impunidade e contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso. No âmbito acadêmico, o trabalho visa preencher uma lacuna significativa na literatura sobre assédio sexual contra mulheres policiais em Moçambique, oferecendo uma análise pioneira e aprofundada. Como produto prático e transformador, a dissertação propõe a criação de um núcleo de atendimento à vítima, a elaboração de um fluxo de atendimento detalhado para garantir o acolhimento e a orientação adequada, além da concepção de uma Cartilha informativa para os novos ingressos na PRM. Tais propostas visam desconstruir a percepção de que a mulher é um "objeto disponível", reforçando sua dignidade, autonomia e direitos fundamentais e, assim, contribuindo para a prevenção e o combate efetivo ao assédio sexual no seio da corporação.

MOÇAMBIQUE: Contexto geográfico, sociocultural e histórico

3.1. Limites e divisão administrativa

Moçambique é um país que se localiza na costa sudeste do continente africano, limitado a norte pela Tanzânia, a noroeste pelo Malawi e Zâmbia, a oeste pelo Zimbabwe, a leste pelo Canal de Moçambique e Oceano Índico, e a sul e sudoeste pela África do Sul e Essuatini. A área total que é coberta pelo território nacional, incluindo águas interiores é de 799, 380 km² e uma população estimada em 33,7 milhões de habitantes (projeção do Banco Mundial feita em 2024). O país é banhado pelo oceano Índico numa extensão aproximadamente de 2.700 Km entre o extremo sul e o extremo norte, sendo um país de um comprimento longo e delgado. (PEPRM, V1, p.15).

A figura 1 a seguir, indica as fronteiras de Moçambique e a sua localização geográfica no continente africano.

Figura 1 - Localização geográfica de Moçambique



O território da República de Moçambique é uno, indivisível e inalienável, abrangendo toda a superfície terrestre, a zona marítima e o espaço aéreo delimitado pelas fronteiras nacionais, e o mesmo organiza-se territorialmente em províncias, distritos, postos administrativos, localidades e povoações. As zonas urbanas estruturam-se em cidades e vilas. [Artigos 6 e 7 (CRM)]

Quanto à divisão administrativa, o país está dividido em 11 (onze) províncias incluindo a cidade de Maputo, sua capital, que desde 1980 tem o estatuto de província. As provinciais por sua

vez dividem-se em distritos e estes em postos administrativos que também se dividem em localidades, no que tange a administração central do estado. As províncias de norte a sul são: Cabo Delgado, Niassa, Nampula, Zambézia, Tete, Manica, Sofala, Gaza, Inhambane e Maputo Cidade.

Entretanto, a esta divisão, juntaram-se desde 1998, com o início do processo de descentralização administrativa do Estado, 53 (cinquenta e três) municípios ou autarquias locais.

3.2. Cultura

Moçambique possui uma ampla diversidade cultural, constituído por diversas etnias, línguas, manifestações da tradição, usos e costumes, contudo, a língua oficial é o português embora pesquisas recentes como a realizada pela UNESCO em 2020 indiquem que esta é falada por apenas 50% da população, principalmente nas áreas urbanas, destes, apenas cerca de 17% (dezessete por cento) têm o português como língua-mãe e o resto aprende quando entra para ensino primário (ONU, 2020).

A população é maioritariamente jovem devido à alta taxa de natalidade e baixa expectativa de vida de 67 (sessenta e sete) anos. (Censo 2017).

3.3. História

O País conquistou a sua independência a 25 de junho de 1975, após quase cinco séculos de dominação colonial estrangeira imposta por Portugal (Moçambique, 2024). A independência de Moçambique contra o colonialismo foi alcançada por via da luta armada de libertação nacional liderada pela Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO), contra as Forças Armadas de Portugal, a qual, devido à ideologia política que acompanhou toda a revolução, definiu a estratégia de transformação socialista para a sociedade moçambicana, abraçada pelo primeiro governo da então República Popular de Moçambique⁴.

A opressão do fascismo colonial português desencadeou uma série de ações de resistência dos moçambicanos, fortemente influenciadas pelos movimentos nacionalistas que iam surgindo um pouco por todos os territórios colonizados. Contudo, o histórico de insucesso, impeliu o povo

⁴ Informações disponíveis no portal do governo de Moçambique. Cf. <https://portaldogoverno.gov.mz>.

a compreender que era necessário assegurar uma plataforma de unidade nacional, organizada, capaz de enfrentar e derrubar o regime opressor (Cabaço, 2009, p.290-300).

Uma situação de guerra exige, no plano estratégico, a definição clara das linhas de fratura entre os dois contendores. A concepção que preside o combate não aceita mediação porque o sucesso implica o domínio do instinto humano mais profundo: da própria vida... (Cabaço, 2009, p.297).

Foi então que, sob a liderança da FRELIMO, os guerrilheiros resolveram pegar em armas a fim de lutar pela independência nacional, cujo início foi a 25 de setembro de 1964, simbolicamente marcado pelo primeiro tiro disparado no posto Administrativo de Chai, na atual província nortenha de Cabo Delgado.

A Frente pretendia constituir-se como ponte que ligava a ação nacionalista à história pré-colonial e a tradição de resistência dos diferentes grupos etnolinguísticos. Nas primeiras “zonas libertadas”, conquistadas no chamado “Planalto dos Macondes” e na atual província do Niassa, no extremo norte do território, funções administrativas foram conferidas aos mais prestigiados desses dignitários, os quais foram investidos como chairman (Cabaço, 2009, p. 293).

É nessa luta que se constrói a história recente da polícia moçambicana como veremos a seguir.

3.4. A luta pela independência e o papel das milícias

Durante a luta armada pela independência, liderada pela FRELIMO, foram criadas milícias que realizavam missões que hoje são atribuídas à Polícia da República de Moçambique. Essas milícias desempenharam um papel crucial na manutenção da ordem e segurança em territórios libertados. À medida que a guerra avançava, iam surgindo algumas zonas libertadas e tornava-se necessário garantir o poder local.

Cabaço (2009) sustenta que zonas libertadas eram aquelas áreas territoriais onde a administração se fazia sob o controle dos guerrilheiros da FRELIMO, porém, isso não impedia que pudessem ainda existir postos militares portugueses na região. Apenas significava que a vida das populações era governada pela Frente que também tinha o desafio de empreender transformações nas relações socioeconómicas das populações.

Após cerca de dez anos da luta armada de libertação de Moçambique, que culminou com um cessar-fogo por meio da assinatura, a 7 de setembro de 1974, dos acordos de Lusaka, (Zâmbia), entre o Estado Português e a FRELIMO, o povo conquistou finalmente a sua liberdade e soberania do jugo colonial, a 25 de junho de 1975, inaugurando assim uma nova era da sua história como nação.

No âmbito do referido acordo, mormente nos artigos 1 e 2, alínea b), o Estado Português reconhecia o direito do povo de Moçambique à independência, por conseguinte, a transferência do poder deveria ocorrer de forma progressiva. Para a materialização desse desiderato, era necessário criar um governo de transição o qual teria a responsabilidade de assegurar a referida transferência gradual de poderes a todos os níveis até a proclamação da independência total e completa.

Cabia ainda a esse governo de transição desenvolver ações conducentes à pretendida independência, o que inclui garantir a defesa e a salvaguarda da ordem pública e da segurança de pessoas e bens, pelo que, na primeira parte do seu artigo 11 se estabeleceu o seguinte “O Governo de Transição criará um Corpo de Polícia encarregado de assegurar a manutenção da ordem e a segurança das pessoas”. (Acordo de Lusaka, 7 de setembro de 1974).

No entanto, enquanto se aguardava a criação do aludido Corpo de Polícia, agindo sob a égide do Governo de transição, as forças policiais englobavam a Polícia de Segurança Pública (PSP), que pertencia ao regime colonial, e elementos das Forças Populares de Libertação de Moçambique (FPLM), derivados dos guerrilheiros nacionais que participaram da luta armada, os quais foram gradualmente introduzidos em patrulhas mistas de modo a garantir a ordem e tranquilidade públicas durante esse curto período (PEPRM, 2003, p. 27, V.1).

Através do Decreto 54/75 de 15 de maio de 1975, foi finalmente criado o Corpo de Polícia de Moçambique, que tinha como missão assegurar a manutenção da ordem e a segurança das pessoas, a prevenção e repressão da criminalidade, a proteção e defesa dos cidadãos e dos seus bens, a defesa dos interesses do Estado e do Povo de Moçambique. Foi essa Polícia que assegurou todo o processo de transição de poderes entre o Estado Português e o Governo de Moçambique independente, em todo o território nacional.

Para Tsucana (2014), a criação dessa Polícia não significou o desfazer automático das estruturas coloniais, pois isso aconteceu de forma gradual, à medida em que alguns guerrilheiros da luta de libertação nacional (sem formação policial) foram sendo incorporados a essa força, para

além de alguns voluntários moçambicanos que outrora estavam ao serviço do regime colonial (Tsucana, 2014, p. 32).

Importa referir que, durante o governo de transição, isto é, um pouco antes da proclamação da independência nacional, concretamente no mês de outubro de 1974, conforme sustentado pelo autor, um grupo de jovens voluntários provenientes de todo o país, em resposta à mobilização da FRELIMO, foi enviado para a Nachingwea, na República Unida da Tanzânia. No ano seguinte outros jovens foram enviados para a Tanzânia e Zâmbia, na África, e para a República Democrática Alemã, na Europa, para além daqueles que permaneceram no país a fim de serem formados especificamente para a atividade policial.

Foi nesse contexto que se deu início a formação de uma Polícia integralmente moçambicana cuja trajetória acompanhou as fases da história política do país, até chegar a PRM, esta que surge como corolário da constituição do Estado de Direito Democrático em 1990, inaugurando uma nova era política.

Todavia, nos primeiros anos da independência, o governo de Moçambique, dirigido pela FRELIMO, optou pelo socialismo, como estratégia de desenvolvimento político e ideológico. Reza a história que essa decisão teve suas raízes no contexto da luta armada, quando alguns moçambicanos, em particular estudantes, em contato com as filosofias marxista-leninista se identificaram com as lutas revolucionárias que descreviam “experiências concretas de luta e de organização de vida das populações às quais os guerrilheiros poderiam reconduzir com facilidade muitas das situações militares, sociais e políticas” (Cabaço, 2009, p. 312).

Foram, contudo, as desigualdades sociais, a violência, os abusos, a iniquidade na distribuição de renda e benefícios e a exploração do sistema colonial que, criando um sentimento de revolta e uma sede de justiça, constituíram os fatores decisivos na opção dos guerrilheiros. A prática da luta armada implicava um profundo envolvimento com os camponeses, uma íntima relação de pensamento nacionalista com a vida do povo, a consolidação da consciência da sua miséria, mas também da sua criatividade e das suas capacidades de sobrevivência perante situações tão difíceis (CABAÇO, 2009, p. 314).

É de salientar que, tanto a primeira Constituição de Moçambique independente de 1975, bem como a sua versão revisada de 1979 deixaram claro que a então “República Popular de Moçambique” era “um Estado de democracia popular em que todas as camadas patrióticas se engajaram na construção de uma nova sociedade, livre da exploração do homem pelo homem” e que o poder pertencia aos operários e camponeses unidos e dirigidos pela FRELIMO.

Com a independência, o regime monopartidário socialista assumiu o monopólio nacional da representatividade política e da força pública. Assim se constituiu um Estado onipotente e ao mesmo tempo providente no que diz respeito aos principais direitos sociais e econômicos, descurando, todavia, os direitos individuais de tipo político, aliás aplicando uma forma de “terror” em relação ao colonialismo, entretanto não menos violenta e temida (Nhauleque, 2020).

Para garantir o cumprimento dos objetivos do Estado, o país contava com as Forças Populares de Libertação de Moçambique (FPLM), indicadas como sendo “um dos elementos essenciais do poder do Estado” e também com a Polícia Popular de Moçambique (PPM), criada pela lei 5/79 de 26 de maio, ‘como consequência imediata da revisão da Constituição da República Popular de Moçambique, operada pela Lei nº11/78 de 15 de agosto’ (PEPRM), tida como “um órgão de poder unitário do Estado ao serviço da aliança operário-camponesa”.

Esta Polícia passou a ser constituída pela aglutinação das várias forças policiais que operam no país, nomeadamente elementos do extinto CPM, a Polícia de Investigação Criminal, a de Trânsito e a de Transportes e Comunicações.

Cumprindo o seu desiderato, cabia à PPM garantir a ordem e segurança públicas, o respeito da constituição, a proteção das conquistas revolucionárias, da paz e da revolução, prevenindo, investigando e reprimindo as violações da lei e ordenando a prisão dos agentes do crime, no quadro de um Estado de ditadura da supracitada aliança, que segundo Nhauleque (2020), era extremamente autoritária e amiúde violava os direitos humanos.

O projeto de um Estado novo idealizado pela FRELIMO, descrito por Maschietto (2023, p.163) como sendo radical, apesar de todos esforços empreendidos, sofreu constrangimentos marcados pela “deterioração econômica e instabilidade político, militar e social” (Luciano & Karasisnki, 2021), com destaque para a guerra civil que se despoletou dois anos após a independência e durou até a assinatura do Acordo Geral de Paz (AGP) a 4 de outubro de 1992, em Roma, entre o Presidente do país, à época, Joaquim Alberto Chissano e Afonso Dlakhamu, então presidente da Resistência Nacional Moçambicana (RENAMO).

Portanto, a guerra que assolou o país por cerca de 16 anos, protagonizada pela RENAMO, com apoio de alguns países como a África do Sul (Maschietto, 2023, p. 162) que se opunham à independência de Moçambique e ao governo socialista da FRELIMO, para além de devastar social e economicamente Moçambique, também contribuiu grandemente para uma mudança na perspectiva do país.

O historiador moçambicano Egídio Vaz, em uma entrevista concedida ao DW, pela passagem dos 20 anos da assinatura do Acordo Geral de Paz (AGP), declarou que a guerra dos 16 anos, pode ser dividida em dois períodos nomeadamente: guerra de desestabilização, com apoio externo; e guerra civil, onde os rebeldes tinham uma agenda política própria.

O primeiro período se estendeu de 1977 até 1984, altura em que foi assinado o Acordo de Nkomati, foi marcado pela falta de um discurso coerente e de uma causa, sendo caracterizado pela matança, destruição e enfraquecimento da infraestrutura nacional. “Com o investimento da África do Sul, a RENAMO tornou-se uma verdadeira máquina de desestabilização, ampliando sua inteligência e treinamento em táticas terroristas” (Maschietto, 2023, p. 162).

O segundo período começou nos finais da década 1980 com a queda do muro de Berlim e a degradação da União Soviética. Foi nessa fase em que a RENAMO apropriou-se de novos valores com a democracia e a liberdade, numa altura em que Moçambique vivia o monopartidarismo e a democracia era popular, conforme preconizava a constituição de 1978 ora vigente, onde podemos ler o seguinte, no seu artigo nº 3:

“A República Popular de Moçambique é orientada pela linha política definida pela FRELIMO, que é a força dirigente do Estado e da Sociedade. A FRELIMO traça a orientação política básica do Estado e dirige e supervisiona a ação dos órgãos estatais a fim de assegurar a conformidade da política do Estado com os interesses do povo”.

Tanto Vaz (2012), quanto Maschietto (2023), concordam que existiram fatores internos que impulsionam a ocorrência da guerra nos primeiros anos após a independência nacional. “A adoção de uma orientação marxista-leninista em 1977, resultou na ulterior radicalização do governo”, que passou a considerar inimigo ou então contrarrevolucionário todo aquele que não apoiava o regime ou que pudessem “boicotar a implementação de uma democracia popular”.

Esse posicionamento encontra respaldo em um dossiê publicado no site <https://www.mozambiquehistory.net/tmr.php>, onde mostra a constituição do Tribunal Revolucionário Militar a 29 de março de 1979, as suas atribuições, bem como alguns dos casos julgados com penas de morte por fuzilamento.

A título de exemplo encontramos uma notícia publicada na revista Tempo do dia 22 de fevereiro de 1981, onde noticiou que o Tribunal Revolucionário Militar (TRM) condenou 32 (trinta e dois) agentes do inimigo, contrarrevolucionários que cometeram crimes contra o povo e o Estado Popular, dos quais 4 (quatro) foram condenados à pena de morte por fuzilamento.

Perante a nova postura adoptada pela RENAMO, isto é, durante a segunda fase da guerra, conforme apresentado por Vaz (2012), e o enfraquecimento da popularidade do governo da FRELIMO por conta das crises internas e externas, principalmente com o fim da Guerra Fria, o mesmo viu-se obrigado a repensar as suas políticas e adoptar medidas para uma mudança de paradigma. Com apoio da comunidade internacional, foi possível assinar o AGP em 1992 e realizar as primeiras eleições multipartidárias em 1994.

Assim, podemos seguramente afirmar que “Moçambique nasceu enquanto Estado independente” (Maschietto, 2023) como um país onde reinava o monopartidarismo, facto que prevaleceu até 1990, com a aprovação da nova constituição que inaugurou o multipartidarismo e demais princípios respeitantes ao Estado democrático de Direito.

|A POLÍCIA MODERNA EM MOÇAMBIQUE: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Abordar a Polícia no contexto geral da atividade policial é uma tarefa complexa, mesmo com a vasta bibliografia existente. Nas sociedades modernas, a atuação policial constitui um dos pilares para a garantia dos direitos e liberdades dos cidadãos. Contudo, essa concepção não foi sempre a mesma e, ainda hoje, esse paradigma desafia as forças policiais de muitos países em processo de construção democrática, a exemplo de Moçambique.

A história da polícia moderna em Moçambique é relativamente recente, consolidando-se com a aprovação da Constituição de 1990. Entretanto, sua trajetória é longa, remontando à independência do país da dominação colonial portuguesa. Autores como Borges (2012), Tsucana (2014), Nhaueleque (2020) e Pessuro & Luciano (2024) argumentam que a história da Polícia moçambicana se entrelaça com a história política nacional.

Nesse percurso, existiram diferentes forças policiais, cada uma respondendo aos desafios de segurança pública de seu respectivo contexto histórico: desde o Corpo de Polícia de Moçambique (CPM), que atuou no governo de transição da então colônia portuguesa para o Estado moçambicano independente, passando pela Polícia Popular de Moçambique, que operou no período pós-independência até a promulgação da Constituição de 1990, que inaugurou o Estado de Direito Democrático em Moçambique.

3.1. A constituição de 1990 e a modernização da Polícia

No capítulo anterior apresentamos um breve panorama histórico de Moçambique desde a independência nacional, em 1975, até o Acordo Geral de Paz (AGP), a fim de compreender a trajetória do país, que como já mencionamos, se confunde com a da Polícia. Antes da Constituição de 1990, que instituiu o Estado de Direito Democrático como corolário de longos anos de guerra civil, a atuação policial era análoga à das milícias. Nesse período, tratava-se de um grupo de homens armados, originários das Forças Armadas de Moçambique no contexto da luta armada que, após a independência, permaneceram alinhados aos ideais da FRELIMO para reprimir qualquer tentativa de oposição ao regime.

A Constituição de 1990 promoveu alterações profundas na direção política e econômica do país. Moçambique, originalmente concebido como um Estado socialista com todas as funções aglutinadas e reguladas pelo Estado, passou, a partir de então, a dar passos significativos em direção a uma economia de mercado, característica do sistema capitalista.

A Constituição de 1990 lançou bases estruturais para a modernização do Estado moçambicano, ao introduzir, entre outros aspectos, o Estado de Direito Democrático, o princípio de separação e interdependência de poderes e o pluralismo político em Moçambique⁵. Kida, 2020

Entre as principais mudanças resultantes da Constituição de 1990, destacam-se a instauração do Estado Democrático de Direito, com a consequente separação de poderes (executivo, legislativo e judicial), e a introdução do pluralismo político. O Partido FRELIMO, que antes detinha o protagonismo como legítimo dirigente do povo moçambicano, passou a assumir apenas seu papel histórico na conquista da independência nacional. Na esfera econômica, o Estado deixou de ter uma atuação intervencionista para assumir um papel de regulador. Adicionalmente, no que concerne aos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos, houve um reforço das garantias individuais e um aumento dos mecanismos de responsabilização.

Para adequar o funcionamento das instituições ao novo paradigma político e em conformidade com os valores de um Estado de Direito Democrático, a Polícia Popular de Moçambique (PPM) foi substituída pela Polícia da República de Moçambique (PRM), criada pela Lei 19/92 de 31 de dezembro. Em seguida, em 16 de setembro do ano subsequente, foi aprovada a Estrutura Orgânica da PRM por meio do Decreto nº 22/93. Anos mais tarde, a dinâmica social impulsionou a revisão do Estatuto do Membro da PRM, culminando na aprovação do Decreto nº 29/99 de 24 de maio, além da Lei 16/2013, que atualmente rege a PRM.

A ordem constitucional do país garante aos cidadãos o exercício dos seus direitos, garantias e liberdades fundamentais, dentro dos limites consagrados na lei. A necessidade de assegurar que esses direitos possam ser exercidos dentro da mais perfeita harmonia e convivência sociais torna imperativo que se crie uma nova polícia que assegure a proteção das pessoas e bens, prevenir e reprima a criminalidade e garanta o normal funcionamento das instituições⁶. Mocambique, 1992

⁵ Helena Kida, Ministra dos Assuntos Constitucionais e Religiosos, 27 de agosto de 2020.

⁶ Preâmbulo da Lei 19/92 de 31 de dezembro.

Antes de 1990, a função policial e a função política não se distinguíam, uma vez que todos os poderes estavam concentrados na FRELIMO, que "organizava e dirigia o povo". Nesse contexto, competia à Polícia Popular de Moçambique (PPM) apoiar as Forças Populares de Libertação de Moçambique na defesa da soberania nacional e integridade territorial, prevenir e combater ações contrarrevolucionárias, auxiliar na reeducação e recuperação de criminosos, e colaborar estritamente com as estruturas populares e organizações de massas (Passuaro & Luciano, 2024, p. 354).

Passuaro e Luciano (2024) acrescentam que qualquer resistência à atuação da PPM, seja no exercício de suas funções ou em caso de perturbação da ordem pública, resultava frequentemente em uma resposta policial desproporcional. O único órgão fiscalizador das ações policiais eram as estruturas das Forças de Defesa e Segurança, o que, infere-se, era quase inexistente, dado que todos atuavam em prol do regime.

A Constituição da República de Moçambique (CRM) de 1990 marcou um ponto crucial na organização policial, que se tornou apartidária. Isso significou o seu total desligamento da FRELIMO e de qualquer outro partido político, garantindo sua imparcialidade. A Polícia passou, então, a obedecer à lei e a servir a todos os cidadãos e instituições, independentemente de suas afiliações políticas. Conforme o Artigo 2, número 1, da Lei 19/92, de 31 de dezembro, a Polícia da República de Moçambique (PRM) "visa garantir a ordem, a segurança e tranquilidade públicas; o respeito pelo Estado de Direito; a observância estrita dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos".

É importante salientar que o processo de democratização do país não foi uma tarefa simples, especialmente devido aos traumas sociais decorrentes das guerras — tanto a de libertação quanto a de desestabilização que evoluiu para uma guerra civil — e ainda se encontra em construção. Nos primeiros anos após o Acordo Geral de Paz (AGP), diversas organizações internacionais, como as Nações Unidas, manifestaram interesse em apoiar Moçambique nesse processo, por meio de programas de cooperação como o PNUD (PEPRM, 2003, p. 28).

O papel dos atores internacionais foi crucial na construção da paz e da democracia. Para além do processo de mediação e da criação de uma missão das Nações Unidas para implementar e monitorar as primeiras eleições multipartidárias em 1994"... MASCHIATTO, 2023, p. 164.

A modernização da Polícia em Moçambique exigia, indubitavelmente, a formação dos membros da PRM alinhada aos novos valores do Estado de Direito Democrático, com especial ênfase nos Direitos Humanos, que não eram prioridade durante o regime socialista.

Dada a inexistência de instituições de ensino superior para a Polícia em Moçambique, foram estabelecidos acordos de cooperação na área de formação com países como Portugal, China e Estados Unidos (Luciano & Karasinski, 2021, p. 563). Entretanto, em 1999, foi criada a Academia de Ciências Policiais (ACIPOL), a primeira e única instituição de ensino superior da Polícia no país, através do Decreto n° 24/99 de 18 de maio.

O quadro a seguir visa apresentar as principais diferenças na trajetória da organização policial em Moçambique desde a independência:

Quadro 1 - Resumo da trajetória de modernização da Polícia em Moçambique

Organização Policial	Ano	Lei	Atribuições	Observações
CPM	1975-1979	54/75 de 5 de maio	Garantir a manutenção da ordem e segurança das pessoas e seu bens, prevenção e repressão da criminalidade durante o governo de transição	formada por elementos das forças policiais coloniais e guerrilheiros da Luta de Libertação de Moçambique
PPM	1979-1992	5/79 de 26 de maio	Garantir a ordem e segurança pública; proteger as conquistas revolucionárias; prevenir e reprimir violações à Lei	Órgão unitário do Estado ao serviço da aliança operário-camponesa com forte ligação ideológica a FRELIMO. Atuava de forma autoritária e muitas vezes violava os direitos humanos.
PRM	1992-atual	19/92 de 31 de dezembro 16/2016 de 12 de Agosto	Garantir a ordem, segurança e tranquilidade públicas, o respeito pelo Estado de Direito e a observância dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos.	É apertidária, imparcial e serve a todos os cidadãos e instituições sem distinção de afiliações políticas. Sua atuação é pautada pelos princípios de respeito aos direitos humanos e ao Estado de Direito Democrático.

Fonte: Elaborado pela autora (adaptado de Passuaro & Luciano, 2024; PEPRM, 2003; Tsucana, 2014 e informações legais da PRM).

A trajetória das instituições policiais moçambicanas, marcada pela sucessão do Corpo de Polícia de Moçambique (CPM), Polícia Popular de Moçambique (PPM) e, finalmente, Polícia da República de Moçambique (PRM), é um espelho das profundas mudanças políticas e ideológicas que permearam o país. Essa evolução abrange desde o período imediatamente pós-independência até a consolidação de um Estado de Direito Democrático.

Inicialmente, o CPM, atuando no contexto da transição colonial para a soberania nacional, refletia as características de uma força policial em um período de consolidação do novo Estado. Posteriormente, a PPM emergiu como um instrumento intrinsecamente ligado aos ideais revolucionários da FRELIMO, operando sob uma lógica de controle estatal centralizado e, por vezes, com ações que se confundiam com as das milícias, dado o cenário de guerra e a ausência de uma distinção clara entre as funções policial e política. Esse período foi caracterizado por uma atuação que visava a manutenção do regime e a repressão de dissidências, frequentemente sem a devida observância dos direitos individuais.

A criação da PRM, por sua vez, sinaliza um marco na profissionalização e modernização da polícia moçambicana. Instituída em um novo contexto constitucional, a PRM representa um esforço deliberado para alinhar a atuação policial aos valores democráticos, pautados pelo respeito aos direitos humanos, pela imparcialidade e pela subordinação à lei. Essa transição reflete o compromisso do Estado moçambicano em construir uma força policial apartidária, que sirva a todos os cidadãos sem distinção de filiação política e que atue como pilar na garantia da ordem, segurança e tranquilidade públicas em um Estado Democrático de Direito.

3.2. Estrutura e funções da PRM

A Polícia da República de Moçambique (PRM) possui uma estrutura organizacional que se distribui pelos níveis central, provincial, distrital, de posto administrativo, de localidade e de povoação, conforme estabelecido na Lei 16/2013, de 12 de agosto.

No nível central, encontra-se o Comando Geral. Nos níveis locais, existem os comandos provinciais e distritais. Já nos postos administrativos, localidades e povoações, a presença policial se manifesta por meio dos Postos Policiais. Em cidades e vilas, a PRM se organiza em Esquadras, Postos Policiais e Setores Policiais (Artigo 12 da Lei 16/2013).

Por ser uma organização de caráter militarizado, a PRM adota uma estrutura hierárquica em todos os seus níveis. Isso se reflete no respeito aos princípios da hierarquia de comando para as funções estritamente policiais e da hierarquia da administração pública para as funções de natureza não policial (Artigo 12 da Lei 16/2013).

O Comando Geral é liderado por um Comandante Geral, que se subordina diretamente ao Ministro do Interior. Este é auxiliado por um Vice Comandante Geral, responsável por sua substituição em ausências e impedimentos (Artigo 9 da Lei 16/2013).

Além disso, a PRM organiza-se em diferentes ramos⁷, unidades de operações especiais e de reserva, conforme ilustrado no esquema abaixo:

Figura 2 - Organização da RRM



Fonte: Adaptação da autora a partir do artigo 13 da Lei 16/2013 de 12 de agosto.

Na (PRM), as designações hierárquicas variam conforme a classe. Para a classe dos oficiais, utilizam-se patentes, enquanto para as classes de sargentos e guardas, empregam-se postos. As patentes, por sua vez, estão distribuídas por classes e obedecem a uma ordem hierárquica e de subalternidade.

⁷ A data da publicação desta Lei, constava como um dos Ramos da Polícia da Republica de Moçambique a Polícia de Investigação Criminal (PIC) que foi extinta com a aprovação da lei 2/2017 de 9 de janeiro, transformando-a em Serviço de Investigação Criminal (SERNIC), tendo, portanto, autonomia administrativa, técnica e tática

Quadro 2 - Estrutura Hierárquica da PRM

Classes	Patentes / Postos	Observações
I. Oficiais	Patentes	
a) Comissários da Polícia	Inspetor-Geral da Polícia	Oficiais Gerais
	Comissário da Polícia	
	Primeiro-Adjunto do Comissário da Polícia	
	Adjunto do Comissário da Polícia	
b) Superintendentes da Polícia	Superintendente Principal da Polícia Superintendente da Polícia Adjunto Superintendente da Polícia	Oficiais Superiores
c) Inspetores da Polícia	Inspetor Principal da Polícia	Oficiais Subalternos
	Inspetor da Polícia	
	Subinspetor da Polícia	
II. Sargentos	Postos:	
	Sargento Principal da Polícia	
	Sargento da Polícia	
	Primeiro Cabo da Polícia	
III. Guardas	Segundo Cabo da Polícia	
	Guarda da Polícia	

Fonte: Adaptação da autora a partir dos artigos 43 a 45 da Lei 16/2013 de 12 de agosto.

3.3. Organização Territorial e Hierárquica da PRM

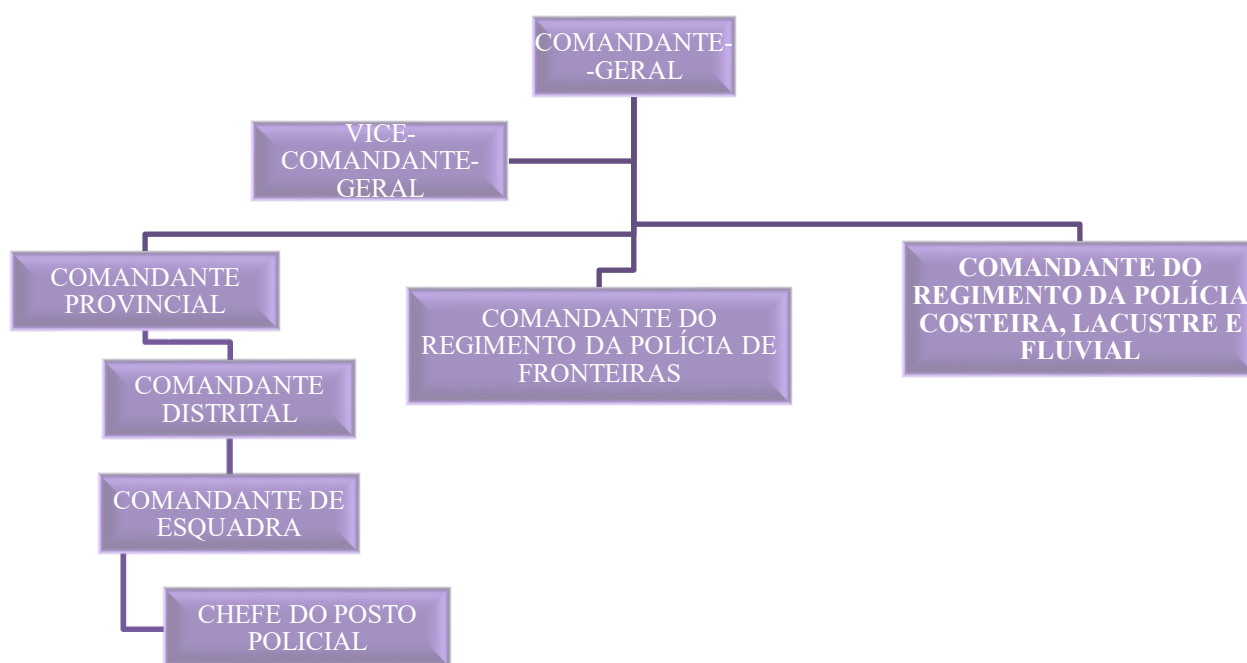
Para efetivar suas atribuições de segurança pública em todo o território nacional, a PRM organiza-se nos níveis central, provincial, distrital, de posto administrativo, de localidade e povoação. A nível central, a PRM organiza-se em Comando-Geral e ao nível local em comandos provinciais e distritais. Nos postos administrativos, localidades e povoações a PRM organiza-se em postos policiais. Nas cidades e vilas, a PRM organiza-se em esquadras, postos policiais e sectores policiais. 5. A PRM está organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura, com respeito pela diferenciação entre funções policiais e funções não policiais, obedecendo, quanto às primeiras, a hierarquia de comando, quanto às segundas, as regras de hierarquia da administração pública.

- Os Comandos Provinciais são chefiados por Comandantes Provinciais, detentores da patente de Adjunto de Comissário da Polícia;

- Os Comandos Distritais são dirigidos por Comandantes Distritais, cujas patentes correspondem à de Superintendente da Polícia;
- As Esquadras⁸ são comandadas por um Comandante de Esquadra, que deve possuir a patente orgânica de Adjunto de Superintendente da Polícia;
- Os Postos Policiais são de responsabilidade dos Chefes de Posto Policial.

Todos esses níveis de comando estão subordinados diretamente ao Comandante Geral da PRM.

Figura 3 - Cadeia de Comando e Subordinação na PRM



Fonte: Adaptação da autora a partir do artigo 7 do Decreto 58/2019 de 1 de julho.

O sistema de patentes e hierarquias é parte integrante da atividade policial. Nele, as ordens são emanadas pelos superiores hierárquicos aos seus subalternos, os quais têm o dever legal de obediência. Uma exceção a essa regra se aplica a ordens ilegais, cuja execução levaria ao cometimento de um crime, conforme disposto no artigo 69 do decreto nº 28, de 24 de maio de 1999: “O membro da PRM obriga-se a cumprir com exatidão e prontidão as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, sempre que as mesmas não sejam ilegais”.

⁸ A Esquadra é um órgão de implantação territorial de natureza operacional criado em função da situação operativa policial com o objetivo de prevenir, investigar e combater a criminalidade. Artigo 45 da Decreto 58/2019 de 1 de julho.

Por outro lado, o sistema hierárquico na PRM, embora essencial para a disciplina e organização, pode ser indevidamente utilizado por chefias para fins de assédio sexual contra subordinadas. Tal conduta manifesta-se através de promessas de ascensão rápida na carreira ou de vantagens laborais, como a dispensa de patrulhas em favor de trabalho em gabinete. Em contrapartida, a recusa a essas investidas pode resultar em penalizações, como a transferência para áreas de menor visibilidade, ou pior ainda, condicionar a progressão na carreira.

É crucial sublinhar que o dever de obediência não pode ser dissociado do princípio da legalidade, sob pena de violar direitos individuais constitucionalmente consagrados. Assim, a própria legislação estabelece os limites para a moralidade administrativa e para a atuação hierárquica.

3.4. Formação e Qualificação dos Membros da PRM

No passado, a formação dos membros da PRM era assegurada por cinco estabelecimentos: o Centro de Formação de Quadros de Michafutene, os Centros de Formação de Unidades da PRM em Matalane (região sul), Dando (região centro) e Natikiri (região norte), além do Centro de Instrução de Cães-Polícia.

Atualmente, a PRM dispõe de uma estrutura formativa que abrange desde o nível básico até o ensino superior. Essa estrutura é composta pela Escola de Formação Básica da Polícia de Matalane, pela Escola de Formação de Sargentos de Nhamatanda e pela Academia de Ciências Policiais (ACIPOL). A imagem a seguir retirada da internet, ilustra uma cerimônia de patenteamento dos formados pela ACIPOL, cerimônia que antecede a graduação em Ciências Policiais, no caso, do XVIII curso, que ocorreu no dia 22 de Março de 2023, dirigida por Bernardino Rafael, Comandante-Geral da Polícia da República de Moçambique.⁹

⁹ Disponível em: <https://defesamoz.info/not%C3%ADcias/f/comandante-geral-dirige-cerim%C3%B4nia-de-patenteamento-de-oficiais?blogcategory=ORDEM+E+SEGURAN%C3%87A>.

Figura 4 - Oficiais da Policia da Republica de Moçambique



A ACIPOL, criada pelo Decreto n.º 24/99, de 18 de maio, é responsável pela formação de licenciados em Ciências Policiais e, atualmente, também oferece o Mestrado em Segurança Pública e em Investigação Criminal. Embora essas unidades formativas estejam localizadas predominantemente nas zonas centro e sul do país, elas atendem a candidatos de todo o território nacional que almejam integrar os quadros da PRM.

3.4.1. Processo Formativo e Requisitos

A Escola de Formação Básica da Polícia em Matalane recebe candidatos de todo o país que se submetem a um rigoroso processo seletivo, incluindo provas físicas e de conhecimentos gerais. O requisito mínimo de escolaridade para ingresso é o nível básico, ou seja, a 10ª classe do Sistema Nacional de Ensino ou equivalente. Os candidatos aprovados são, então, formados em matérias tático-policiais e de direito, incluindo Direitos Humanos, durante um período de seis meses. Ao final desta formação, são designados como Guardas Estagiários da Polícia.

Entre os requisitos para a candidatura, destaca-se a altura mínima exigida no edital, tanto para homens quanto para mulheres, e a comprovação de ter cumprido o Serviço Militar Obrigatório (SMO) ou estar licenciado do mesmo. Para determinadas especialidades da PRM, há de facto uma preferência por candidatos desmobilizados do SMO.

A Escola de Sargentos da Polícia de Nhamatanda, por sua vez, destina-se exclusivamente a policiais já em serviço que preencham os requisitos para promoção ao posto de Sargentos da Polícia. O curso tem duração de dois anos e também abrange matérias tático-policiais e de direito.

Quanto ao curso de graduação em Ciências Policiais na ACIPOL, podem candidatar-se tanto civis quanto policiais que desejam ascender a outros patamares hierárquicos. Guardas ou Sargentos, por exemplo, podem buscar a transição para a classe dos oficiais subalternos, sendo promovidos à patente de Subinspetores da Polícia após quatro anos de curso. Policiais já em serviço que não possuam nível de graduação também podem ser formados pela ACIPOL. A entrada ocorre mediante um processo seletivo que envolve exames físicos e de conhecimentos gerais, exigindo-se o nível médio de escolaridade, isto é, a 12ª classe do Sistema Nacional de Ensino ou equivalente.

A ACIPOL também oferece cursos de Mestrado em Ciências Policiais, permitindo que os candidatos se especializem em Segurança Pública ou em Investigação Criminal.

3.5. Efetivo da PRM: Desafios e avanços

A quantificação precisa do efetivo total da PRM constitui uma questão sensível, frequentemente classificada como informação de segurança nacional, o que limita a plena divulgação de dados detalhados. Não obstante, análises baseadas em documentos históricos, como o Plano Estratégico da PRM de 2003 — até então o único documento de seu gênero disponível publicamente — indicavam um efetivo estimado de 20.782 membros. Desse total, notava-se uma sub-representação feminina expressiva, com apenas 7% de mulheres. Este percentual é notavelmente baixo em face dos objetivos de equidade de gênero perseguidos por Moçambique, que preconizam um mínimo de 30% de participação feminina em cargos públicos.

Considerando a vasta extensão territorial do país e sua extensa costa marítima, o efetivo supracitado revelava-se insuficiente para atender às demandas de segurança da população. Segundo padrões internacionais, a proporção ideal de policiamento é de 1/250 habitantes. Em contraste, Moçambique apresentava uma proporção significativamente inferior, de aproximadamente um policial para cada 1.089 habitantes em um período em que sua população estimada girava em torno de 17 milhões. Esse déficit abismal comprometia severamente a capacidade operacional da PRM em garantir a segurança e a ordem pública, (PEPRM, 2003, p. 31-32), não obstante, em geral, a ordem social não estar associada ao número de policiais.

Diante desse cenário, a PRM priorizou o fortalecimento de sua capacidade policial, englobando tanto recursos humanos quanto materiais. A restrição orçamentária imposta à instituição impeliu a busca por apoio de parceiros internacionais, notadamente o Programa das

Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Desde 1997, nos primeiros anos pós-assinatura do Acordo Geral de Paz (AGP), o PNUD tem sido um pilar fundamental no suporte a diversas iniciativas da PRM, que incluem a aquisição de fardamento, armamento, viaturas e, crucialmente, a formação de efetivos.

A retomada contínua das formações básicas para policiais a partir do ano 2000 resultou na realização de cerca de 40 cursos, que capacitaram mais de 10.000 policiais. Nesses processos seletivos, foi implementada uma diretriz visando incentivar o recrutamento de, no mínimo, 40% de mulheres, com o propósito de mitigar a disparidade de gênero na corporação. Contudo, apesar desses esforços, a paridade de gênero ainda representa um desafio persistente. Este cenário é agravado por preconceitos sociais arraigados que tendem a associar a função policial a um papel predominantemente masculino, resultando, em muitos casos, na subalternização da mulher dentro desse ambiente. Não obstante, avanços recentes em políticas e estratégias nacionais de gênero¹⁰ têm evidenciado uma progressiva promoção de mulheres a cargos de chefia e liderança na PRM.

A Academia de Ciências Policiais (ACIPOL), inaugurada no ano 2000, formou seus primeiros oficiais em 2004 e, desde então, tem graduado anualmente NOVOS membros da PRM nos últimos 20 anos. Este número representa um incremento significativo de recursos humanos qualificados, essenciais para o combate à criminalidade e a garantia dos direitos e liberdades dos cidadãos. Igualmente, a Escola Prática da Polícia em Matalane, após retomar a sua formação continuada, passou a formar anualmente e de forma intensiva, entre 2019 e 2023. As atividades de formação foram temporariamente suspensas por três anos a partir de 2023, conforme esclarecido pelo Comandante-Geral da Polícia, Bernardino Rafael (2019-2024), visando priorizar outros pilares do desenvolvimento institucional. Em sua intervenção durante a cerimônia de patenteamento de 811 membros da PRM, em 17 de maio de 2023, Rafael afirmou:

"Nós pensamos que o país tem Polícia razoável. Não completamos o rácio polícia–cidadão, mas temos polícia razoável para garantir a proteção dos moçambicanos nos próximos 10

¹⁰ Política de Gênero e estratégia da sua implementação 2018, disponível em: <https://forumulher.org.mz/wp-content/uploads/2018/09/POLITICA-DE-GENERO-e-Estrategia-Implementacao-APROVADA-CM-11.09.2018ooo.pdf> ; Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Baseada no Gênero 2028, disponível em: <https://forumulher.org.mz/wp-content/uploads/2018/09/Plano-Nac-Prev-Combate-Violencia-Baseada-no-Genero-APROVADO-CM-28.08.2018.pdf> e National Action Plan on Women, Peace and Security (2018-2022). disponível em: <https://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2020/12/Mozambique-NAP-2018-2022.pdf>

anos. Temos efetivo jovem e razoável para garantir segurança nos próximos 10 anos." Bernardino Rafael, 2023

Essa declaração sugere uma avaliação otimista por parte da liderança da PRM, apesar dos desafios persistentes em relação à proporção policial-cidadão e à paridade de gênero. A contínua qualificação de efetivos e o suporte de parceiros internacionais são cruciais para a evolução da capacidade operacional da PRM e a efetivação de seus mandatos.

A tabela a seguir ilustra a distribuição entre homens e mulheres em cargos de comando e chefia na PRM.

Tabela 1 - Distribuição de homens e mulheres nos cargos de direção na PRM

Cargo/Função	Homens	Mulheres
Comandantes de Ramo	4	0
Comandantes de Unidades Especiais e de reserva	6	0
Comandantes Provinciais	8	3
Directores da ordem	10	1
Total	28	4

Fonte: Informação obtida através de despachos públicos disponíveis até ao mês de julho de 2025.

3.6. Desafios e Perspectivas da Modernização da PRM

A modernização da Polícia da República de Moçambique é um processo contínuo, marcado por desafios persistentes e avanços notáveis. A necessidade de formação dos seus membros em direitos humanos e a superação dos traumas sociais decorrentes dos conflitos armados permanecem como eixos centrais. A cooperação internacional e a criação da Academia de Ciências Policiais (ACIPOL) em 1999 representaram passos cruciais, mas a jornada rumo à plena modernização ainda é extensa.

Fatores como o autoritarismo político (Brito et al., 2017, p. 6) e a tendência de reforçar o posicionamento do partido FRELIMO nas bases, por meio da criação de células em todos os segmentos do aparelho de Estado (incluindo o controlo partidário das Forças de Defesa e Segurança), podem ameaçar as conquistas da Constituição de 1990. Essa Constituição foi fundamental ao estabelecer a neutralidade da Polícia, clarificando seu papel na sociedade moçambicana: “[...] o respeito pelo Estado de Direito Democrático e dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos” (Artigo 3 da Lei 16/2013, de 12 de agosto). É importante notar que, “durante muito tempo, mesmo com a democratização do país, o ingresso para a corporação policial

em última instância era ditado, entre outros aspectos, pela militância partidária e disciplina político-militar. (Massimaculo *et al.*, 2019, p. 889).

Portanto, torna-se imperativo compreender e diferenciar as funções de governo das funções de Estado. A Polícia deve posicionar-se na defesa dos princípios constitucionais, sob pena de se tornar um instrumento de reforço de determinado regime. A história é um testemunho eloquente do perigo dessa omissão intencional, particularmente no que concerne ao exercício das liberdades e garantias fundamentais, pois é nesse contexto que as ditaduras emergem.

A evolução da polícia em Moçambique é um reflexo direto da complexa história política e social do país. Desde a independência até a modernização impulsionada pela Constituição de 1990, a instituição passou por transformações significativas.

Pensar em um novo modelo para a atividade policial implica reconhecer a necessidade de uma reforma interna que não desconsidere os aspectos intrínsecos e culturais da organização. Essa reforma deve focar não apenas no reforço da capacidade de resposta contra a criminalidade, mas, sobretudo, na consolidação do Estado de Direito Democrático, tanto no campo teórico-legal quanto na prática diária.

|DESMISTIFICANDO A ACTIVIDADE POLICIAL

É muito comum no imaginário social associar a polícia como aquela instituição que deve combater a criminalidade. No entanto, a atividade policial vai muito além disso, englobando atividades sociais e educativas dentro da sua esfera preventiva. Nos próximos parágrafos, vamos explorar e desmistificar a atividade policial, dada sua complexidade e evolução ao longo da história.

Desde as primeiras formas de segurança pública até as modernas instituições policiais, a polícia tem sido uma instituição fundamental para a manutenção da ordem e da segurança nas sociedades. No entanto, a sua natureza complexa e as tensões que a envolvem desafiam a sua atuação. Atualmente, ela é entendida como um dos pilares da sociedade moderna que atua para garantir a convivência pacífica da coletividade através da lei, do monopólio da força e do uso da violência (Bittner, 2003) para fazer cumprir o contrato social tácito.

Entretanto, o surgimento da atividade policial em sua forma mais rudimentar, remonta a civilizações antigas, onde a segurança, a ordem pública e o combate à criminalidade eram frequentemente manejados pelo poder político e por diversas instituições privadas, como a guarda real e as milícias. Apesar destes institutos desempenharem as funções que hoje pertencem à polícia, nem por isso podem ser chamadas igualmente de polícia, conforme nos adverte Bayley (2001, p. 19), no seu livro “Padrões de Policiamento”, visto que a polícia moderna só existe no Estado de Direito.

Com o tempo, as sociedades tornaram-se mais complexas e exigiram uma força mais organizada e profissional para garantir a coexistência pacífica. A criação de instituições policiais modernas foi influenciada pelas ideias liberais e pelo conceito de segurança pública como serviço essencial prestado pelo Estado. Isso aconteceu porque, tal como argumenta Muniz (1999, p. 32), “a emergência do mundo urbano reconfigurou os padrões de sociabilidade, alterou visões do mundo” e os velhos institutos de segurança privada começaram a se mostrar ineficazes diante das novas dinâmicas sociais. Pelo que, se mostrou necessária a criação de uma instituição revestida de poder estatal, que fosse responsável por criar um ambiente propício para o crescimento econômico, social e cultural das novas formas de organização política que surgiram principalmente com o advento do iluminismo e do seu impacto na transição para a modernidade.

Neste contexto, surge a polícia como um órgão público que tinha como um dos objetivos reprimir aqueles que violavam o contrato social, no entanto, essa prerrogativa devia estar “circunscrita na lei, e limitada pelo consentimento dos governados” (Muniz, 1999, p. 31, grifo nosso).

As instituições policiais modernas da Europa Ocidental surgiram durante a transição do século XVII para o século XVIII, processo que se estendeu ao início do século XIX, coincidindo com a difusão das ideias liberais em vários países. O conceito fundamental para a criação dessas corporações foi a ideia de ‘segurança pública’ como serviço essencial prestado pelo Estado, concernente à garantia de direitos e assentamento da autoridade (MINAYO et AL, 2008, p. 43).

As primeiras formas de policiamento organizado nas ruas, foram conhecidas na França do séc. XVII, quando em 1667 o Rei Luís XV criou a figura de Tenente de polícia para vigiar as ruas de Paris. E no sex. XIX, precisamente no ano 1829, Robert Peel, então Secretário do Interior do Reino Unido, dá a virada, propondo a criação da Polícia Metropolitana de Londres, cuja tarefa era combater o crime nas ruas, proteger os cidadãos e manter a ordem na capital inglesa. Estavam assim sendo dados os primeiros passos para a modernização da atividade policial no mundo, principalmente as que estavam sob a influência do ocidente através do processo de colonização.

Portanto, esses movimentos mostram que, ao longo da história, a atividade policial evoluiu significativamente, adaptando-se às necessidades e desafios de cada época, substancialmente influenciada por fatores políticos, económicos e sociais. Contudo, ela sempre esteve marcada por tensões e conflitos, deixando transparecer a sua natureza complexa. A complexidade reside no facto de ela não apenas repreender o crime, mas também ser responsável pela proteção dos direitos individuais e a manutenção da ordem pública, em conformidade com o Estado de direito democrático cujo princípio e limite é a lei.

Diante dessa constatação, se a polícia pudesse exercer sua função de manter a ordem pública, sem se preocupar com os limites legais para isso, sua tarefa seria muito mais fácil. Tendo em vista o estabelecimento do Estado de Direito Democrático, as instituições policiais estão inevitavelmente preocupadas com a legalidade porque elas devem utilizar a lei como um instrumento da ordem. Os procedimentos da lei criminal acentuam a proteção de liberdades individuais no processo de manutenção da ordem pública e a lei pode, então, não apenas ser entendida como instrumento para manutenção da ordem, mas também vista frequentemente como sua adversária, já que manter a ordem é uma tarefa que precisa obedecer aos limites apresentados por ela, para a garantia dos direitos individuais (Silva, 2009, p.80).

É nesse contexto que Bittner (2003) realça que a polícia é um meio de força comedida, provocada e proporcional à violência oferecida à lei, agindo como um mecanismo de distribuição de força justificável pela situação, e seu papel é tratar de todos os problemas humanos quando sua solução necessite ou possa necessitar do emprego da força.

De acordo com Bittner (2003), a polícia como um órgão do Estado tem o poder constitucional de limitar os direitos individuais em prol da coletividade, observando sempre as normas jurídicas e o interesse de coletividade, sintetizado nos princípios da proporcionalidade, necessidade e eficácia. O autor vai mais longe ao afirmar que a polícia não é mera executora das leis. Por isso, a sua atividade é um dilema constante: por um lado, cobramos uma pronta atuação e a produtividade dos meios de forças policiais para a o enfrentamento da desordem pública, do crime e da violência; mas por outro exigimos sua adesão e subordinação incontestável ao Estado de Direito. Significa que em cada atuação policial estes devem conseguir atingir os seus objetivos sem com isso violar os direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos (Muniz 1999, p. 21).

No entanto, a realidade dita outra coisa, quando esta é usada como instrumento de poder político, para proteger os direitos individuais e garantir a ordem pública nos regimes democráticos, e para reprimir opositores políticos e oprimir as revoltas populacionais em regimes autoritários, agindo como elemento de controlo social.

Nos últimos anos têm surgido muitos estudos cujo objeto é a polícia e sua atividade (Bretas *et al*, 2013, p. 162; Muniz, 2018, p. 148), pois as sociedades compreenderam o seu papel crucial para o bem-estar da coletividade, funcionando como o termômetro para medir o respeito pelas liberdades individuais e a garantia da segurança pública. Apesar disso, definir o escopo da sua atividade, ainda constitui um desafio que não reúne consensos, contudo, podemos destacar o que Egon Bittner disse a respeito: “o papel da polícia é tratar de todos os problemas humanos quando sua solução necessite ou possa necessitar do emprego da força – e na medida em que isso ocorra – no lugar e no momento em que tais problemas surgem” (Bittner *apud* Monjardet, 2002).

Para Monjardet (2002), a atividade policial resulta de tensões perpétuas entre a polícia que protege e a polícia que reprime, colocando em xeque as três dimensões: Poder, Polícia e Sociedade. O autor prossegue afirmando que 'toda a Polícia é um instrumento de produção caracterizado por uma divisão e uma especialização das tarefas, das técnicas, dos procedimentos, dos saberes, uma estrutura hierárquica, normas informais, etc.'

Na sua construção do que consubstancia a atividade policial, Monjardet (2002) afirma ainda que toda polícia é uma instituição, um instrumento criado pela autoridade política para promover, realizar ou salvaguardar interesses coletivos identificáveis. Contudo, essa premissa nem sempre se concretiza, visto que, amiúde, as forças policiais atuam em função da política estatal. Com isso, podemos afirmar que o verdadeiro papel da polícia é servir '*ancillaire*'¹¹ aos objetivos de quem a instrumentaliza, ou seja, o poder político – desde a opressão em regimes totalitários e ditatoriais até a proteção das liberdades em regimes democráticos.

Essa afirmação encontra amparo no posicionamento de Bayley (2006), que defende que o poder de polícia parece responder mais às necessidades de segurança da elite do que às do público em geral. Contudo, o debate não se encerra aqui, pois, conforme Monjardet (2002), 'o verdadeiro trabalho da polícia não se concerne a uma franja de tarefas em torno de um núcleo central incontestado, ele se refere a toda a extensão das atividades realizadas'. Mais uma vez, nenhuma dessas atividades obteve unanimidade.

No entanto, Rolim sintetiza a posição de Bittner dizendo que a polícia é o apelo social e deve estar no lugar, exatamente no local onde nenhuma instituição estaria. E que a mesma é caracterizada pelo uso da força e o monopólio da violência estatal como um recurso legítimo para resolver problemas e manter a ordem pública. Ele argumenta que o trabalho da polícia está:

[...]longe de lidar apenas com criminalidade, pois os policiais tratam cotidianamente de dezenas de outros problemas. Eles emitem autorizações para eventos e credenciam pessoas; emitem certificados e fazem vistorias; liberam portes de armas; acompanham manifestações públicas; protegem testemunhas e custódia pessoas nos tribunais; atendem solicitações dos mais variados serviços; buscam crianças desaparecidas; localizam objetos perdidos; transportam pessoas doentes aos hospitais e, muitas vezes, fazem partos de emergência; guardam prédios; protegem reservas ambientais e policiam as rodovias; intervêm em brigas de casais; socorrem pessoas feridas; salvam animais; ressuscitam afogados; controlam multidões em estádios de futebol; auxiliam portadores de deficiência; amparam pessoas alcoolizadas ou sob o efeito de outras drogas etc.” (Rolim 2006, p. 23).

Ele ainda, ao criticar a visão simplista e tradicional da atividade policial que se circunscreve na aplicação da lei de forma objetiva, defende que a polícia é uma instituição complexa que atua em determinado contexto social e político, e que suas ações são influenciadas por uma série de fatores tanto políticos, econômicos como culturais.

¹¹ Expressão em francês que significa auxiliar. INFOPÉDIA, 2025.

Além disso, a atividade policial é caracterizada pelo uso da força e o monopólio da violência estatal como um recurso legítimo para resolver problemas e manter a ordem pública. No entanto, a sua atuação é limitada pelo Estado de Direito e pelos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos. A polícia deve equilibrar a sua missão de proteger a sociedade com a necessidade de respeitar os direitos individuais.

No contexto africano, a polícia de muitos países foi criada durante a colonização e isso deixou marcas profundas na sua maneira de atuação. A polícia africana ainda enfrenta desafios como a falta de confiança por parte dos cidadãos e a herança autoritária do passado. No entanto, com o processo de democratização dos estados africanos, a polícia está se adaptando às novas realidades e desafios.

Por exemplo, em Moçambique, nos últimos anos do colonialismo, Portugal intensificou o processo de militarização da colônia (Cabaço, 2009) e esta característica da atividade policial vigorou até ao período pós-colonial, isto é, nos primeiros anos da independência nacional, quando a polícia, ao serviço da revolução operário-camponesa preconizada pela Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO), perseguia e reprimia todos aqueles que eram identificados como contrarrevolucionários, conforme veremos no próximo capítulo.

Com o advento da independência, segundo Nhaueleque (2020), o regime monopartidário socialista assumiu o monopólio nacional da representatividade política e da força pública. Assim, se constituiu um Estado onipotente e ao mesmo tempo providente no que diz respeito aos principais direitos sociais e económicos, descurando, todavia, os direitos individuais de tipo político.

Como podemos observar, em Moçambique, a polícia foi criada durante a colonização portuguesa, isto é, durante o governo de transição, e manteve a sua essência autoritária após a independência. No entanto, com a Constituição de 1990 e a transição para um Estado de Direito Democrático, a polícia começou a se adaptar às novas realidades.

A Lei 16/2013 define a Polícia da República de Moçambique como um serviço público, apartidário e de natureza paramilitar, com a missão de garantir a lei e a ordem, proteger a segurança de pessoas e bens e respeitar os direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos.

Embora a Constituição de 1990 inaugure uma nova era de um Moçambique Democrático, respeitando os direitos individuais, a atividade policial não acompanhou a mudança que se impunha, mantendo a essência do passado: autoritária e temida, ao serviço do poder político. No entanto, regista grandes avanços, como por exemplo a neutralidade política preceituada no artigo

1 da lei 16/2013 de 12 de agosto que afirma que “a Polícia da República de Moçambique, abreviadamente designada por PRM, é um serviço público, apartidário, de natureza paramilitar, integrado no Ministério que superintende a área da ordem e segurança pública”.

O artigo 254 da Constituição da República de Moçambique de 2018 define que a Polícia da República de Moçambique (PRM), em colaboração com outras instituições do Estado, tem como função garantir a lei e a ordem, a salvaguarda da segurança de pessoas e bens, a tranquilidade pública e o respeito pelo estado de Direito Democrático e a observância estrita dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos.

Apesar de estar plasmado na legislação quais são as atividades que competem à polícia e qual seu limite, ainda persistem desafios, tal como Monjardet pontuou, que dizem respeito aos conflitos frequentes entre os interesses políticos e o respeito pelo Estado de direito Democrático. Importa referir que essa dicotomia, está presente em todas as polícias do mundo daí que é necessário compreender qual o modelo de cultura polícia que cada país abraça.

Alguns autores moçambicanos são categóricos ao afirmar que a polícia moçambicana ainda não conseguiu romper com a herança autoritária do passado e que isso afeta a sua relação com a sociedade (Borge, 2012; Tsucana, 2014; *apud* Nhauleque, 2020).

No entanto, é importante notar que a polícia moçambicana tem feito esforços para melhorar a sua relação com a sociedade e aumentar a confiança dos cidadãos. Isso inclui a implementação de programas de policiamento comunitário em colaboração com os Conselhos Comunitários de segurança, bem como a criação de unidades especializadas em lidar com crimes específicos como a Violência Doméstica através dos Gabinetes de atendimento à família.

Em suma, a atividade policial em Moçambique é complexa e enfrenta desafios significativos, mas também são visíveis os esforços que visam melhorar a sua aproximação às comunidades a fim de ganharem a confiança da sociedade.

Destarte, podemos concluir que, as tensões que envolvem a atividade policial desafiam as polícias do mundo inteiro pois ela não significa apenas a repressão das criminalidades, mas uma série de outras funções, incluindo a proteção dos direitos individuais e a manutenção da ordem pública (Bittner, 2003). Ela depende do contexto social e político onde atua, influenciada por diversos fatores, sendo mais repressiva em regimes não democráticos e mais preventiva nos regimes democráticos.

Com base nos estudiosos dessa temática, ficou consubstanciado ainda que a atividade policial depende de fatores como a conjuntura política, a missão, a ordem social, o comando da instituição, os meios disponíveis, a demanda social, cultura organizacional, modelo e estrutura policial; e fatores intrínsecos dos próprios membros das corporações policiais (sua formação cultural, valores, motivações, percepções coletivas e individuais, etc.), por isso não é unânime definir qual é a sua real atividade. E por fim ressaltar que a polícia é uma instituição estatal e não pertence a nenhum governo que esteja no poder em determinada época e contexto.

|OS SENTIDOS DO ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo o Dicionário Ilustrado da Língua Portuguesa (2001), assédio é a pressão psicológica exercida sobre alguém com quem se tem uma relação de poder. Entretanto, esse fato pode ocorrer em qualquer ambiente social. Na sua etimologia, assediar remete, em primeira instância, à ideia de impor um cerco militar, cercar ou sitiar. No entanto, os seus sinónimos modernos, como atormentar, importunar ou maçar, denotam um comportamento degradante e persistente. Tal conduta visa, frequentemente, obter algo da vítima, incluindo favores sexuais, conforme será abordado na presente pesquisa (Infopédia, Dicionários Porto Editora, 2025).

Numa perspectiva mais aprofundada, o psiquiatra Meloy (*apud* Garrido, 2002) descreve o assédio como comportamentos de perseguição contínua, que incluem ameaças potencialmente perigosas e que podem desencadear na vítima um profundo sofrimento psicológico, chegando, inclusive, ao desejo de suicídio. Em suma, o assédio envolve uma perseguição contínua e o uso de recursos, como ameaças, capazes de causar sofrimento psicológico severo. Por essa razão, é compreensível que a vítima desenvolva sentimentos de desesperança diante de tal perseguição, especialmente quando ocorre num ambiente onde, por imperativo da vida, precisa passar longos períodos de tempo, como o ambiente de trabalho.

5.1. Prevalência do assédio: dados e evidências

A gravidade do assédio, tanto moral quanto sexual, é corroborada por estatísticas globais e regionais. Em maio de 2024, o Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região (ES) no Brasil revelou que, nos três anos anteriores, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. Destes, 72,1% das vítimas eram mulheres na faixa etária entre os 18 e os 39 anos. Igualmente, em Moçambique, uma pesquisa realizada em abril de 2024 indicou que seis em cada dez mulheres já sofreram assédio sexual no ensino superior (Agência de Informação de Moçambique, 2024). Este rácio, contudo, é considerado apenas "a ponta do iceberg", dada a subnotificação de casos por medo de represálias ou exposição.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2022, divulgou os resultados de uma pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho, revelando que uma em cada

cinco pessoas já sofreu alguma forma de violência ou assédio nesse ambiente (OIT, 2022). Estes dados demonstram a elevada prevalência e a seriedade destas violências no local de trabalho, cujas consequências perversas afetam não apenas os trabalhadores, mas também o próprio ambiente laboral.

5.2. Assédio e relações de género: uma perspectiva histórica

A discussão sobre assédio moral e sexual contra mulheres ganhou maior visibilidade nos últimos tempos, refletindo uma crescente consciencialização sobre o fenómeno (Birman, 2005). No entanto, a história social evidencia que o processo de construção das sociedades tem sido particularmente desafiador para as mulheres, as principais vítimas de assédio sexual no trabalho.

Angela Davis (2016), na sua obra “Mulher, Raça e Classe”, argumenta que a sociedade foi estabelecida sob a égide da violência sexual, sendo as guerras e a colonização marcadas por esta prática. Assim, o assédio sexual está profundamente interligado às dinâmicas de poder entre homens e mulheres ao longo da história.

Embora a agressão psicológica seja um fenómeno social que pode ocorrer em diversos ambientes (familiar, escolar etc.), quando manifestada no contexto laboral, assume a forma de "violência perversa do quotidiano" (Hirigoyen, 2002, p. 12). Esta particularidade decorre do facto de o ambiente de trabalho ser o local onde os indivíduos passam grande parte das suas vidas.

A problemática do assédio pode ter as suas raízes na construção histórica das sociedades e nas relações de género. Até meados do século XX, a divisão sexual do trabalho estruturou as relações de género, definindo papéis para homens e mulheres fortemente influenciados por questões culturais, educacionais, religiosas e familiares (Hirata e Kergoat, 2007). Este modelo, que em certa medida ainda prevalece, submete as mulheres às consequências da dominação masculina (Bourdieu, 2002).

Conforme Bourdieu (2002) descreve, a ordem social funciona como uma "imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça". Isto manifesta-se na divisão social do trabalho, na distribuição das atividades por sexo, no uso do espaço (público masculino vs. doméstico feminino) e até na segregação de ambientes dentro do próprio lar.

A partir deste desiderato, é possível inferir que a cultura e a construção histórica desempenham um papel fundamental na disseminação, enraizamento e perpetuação das violências

de gênero, bem como na invisibilidade ou tolerância de tais situações, como o assédio sexual no local de trabalho. A desvalorização histórica da mulher impactou a sua vida em todos os aspetos, incluindo o sexual (Panteman, 1998).

Apesar de, na atualidade, muitas mulheres ocuparem posições de destaque em profissões historicamente dominadas por homens, frequentemente "são forçadas a sorrir diante de olhares maliciosos, investidas indesejadas ou até mesmo apalpadelas, para subsistirem nos seus empregos", enquanto os seus agressores permanecem impunes (Kantor e Twohey, 2019, p. 9-10).

Nos próximos parágrafos, será discutido o assédio moral e sexual a partir da visão de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicoterapeuta francesa, com o intuito de analisar em que medida a prevalência de primeiro pode ser uma etapa posterior do segundo. Esse exercício vai nos ajudar a dissipar quaisquer equívocos que eventualmente possam surgir, pois entendemos que conceituar o assédio sexual não é de todo tarefa fácil uma vez que a linha entre a sedução ou simples “conquista” é ténue e, facilmente se podem confundir essas variáveis, condicionando assim a imputação justa e aceitável, típico de um Estado de Direito.

5.3. O conceito de assédio moral

A expressão "assédio moral" foi cunhado pela pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17) para descrever comportamentos nocivos no ambiente de trabalho. A escolha do termo justifica-se por sua íntima relação com os conceitos de ética e moral, abrangendo o que é considerado aceitável ou inaceitável nas interações sociais. Nesse sentido, a conduta assediadora viola a norma social da moralidade, que, originada na consciência individual, estabelece padrões de conduta aceitáveis dentro de uma coletividade (Alkimin, 2008, p. 70).

O assédio moral no local de trabalho é reconhecido como uma forma de violência psicológica que acarreta sérios problemas de saúde para as vítimas, transformando o ambiente laboral em um espaço hostil. A dimensão global desse problema é evidenciada pelo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), que estima que cerca de 743 milhões de trabalhadores em todo o mundo já foram afetados por violência e assédio no trabalho.

Além disso, considera-se que o assédio sexual esteja intrinsecamente ligado ao assédio moral, visto que, frequentemente, manifestando-se, o segundo ocorre como consequência da rejeição do primeiro. Essa correlação representa uma violação grave da dignidade da pessoa

humana, em conformidade com o preconizado no Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A característica marcante do assédio moral reside na exposição da vítima a humilhações e constrangimentos de forma prolongada no ambiente de trabalho. Conforme Hirigoyen (2014, apud Silva, 2023, p. 30) define, o assédio moral é:

[...] uma forma de agir de maneira abusiva (o que pode ser por meio de ações, palavras, gestos, escritos) praticada com o intuito de prejudicar outra pessoa com relação à sua personalidade, dignidade, integridade física e psíquica. Essa prática caracteriza-se pela insistência dos ataques, quando acontece prejudica o ambiente de trabalho.

É fundamental destacar que a atenção dedicada a essa agressão psicológica imposta ao trabalhador, especialmente em instituições públicas, intensificou-se no período pós-moderno, pelo facto de ter sido marcado pela conquista da liberdade individual, do direito ao trabalho e de outros direitos inerentes à dignidade humana (Alkimin, 2008, p. 35). Desde então, o conceito de assédio moral tem sido incorporado às legislações de diversos países, refletindo a crescente compreensão da necessidade de se promover um ambiente de trabalho sadio e equilibrado e do impacto negativo do assédio moral no contexto laboral.

Assim, Hirigoyen (2002, p. 17), define o assédio moral como sendo "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho." Dessa forma, compreende-se o assédio moral como uma violência psicológica praticada no local de trabalho de forma reiterada, caracterizada por palavras, gestos, atitudes ou outros comportamentos que visam humilhar, degradar ou constranger o outro, afetando negativamente o ambiente de trabalho e, sobretudo, a vítima.

Portanto, o assédio moral configura uma conduta contrária à moral e à ética, por violar a esfera pessoal da vítima no seguinte postulado presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir uns com os outros em espírito de fraternidade."

Este artigo estabelece que todos os indivíduos, independentemente de suas particularidades (raça, gênero, religião, classe, etc.), possuem direito à sua dignidade e personalidade. Consequentemente, o assédio moral se enquadra como uma violação grave a este primado legal.

5.3.1. Das relações de poder

O assédio moral está intimamente ligado às relações de poder em que o assediador, frequentemente, utilizando da posição hierárquica ou da autoridade, exerce pressão na vítima ao ponto de lhe causar danos psicológicos. O assediador busca dominação, humilhação e submissão, usando a força e o poder para atingir seus objetivos.

Desta forma, podemos identificar dois elementos nessa relação, sendo o abuso do poder e a manipulação perversa (Alkimin, 2008, p. 37), e essa situação acontece de forma gradual, normalmente precedida por um conflito direcionado, que como já nos referimos, o avanço sexual não correspondido. Com o passar do tempo o mal-estar se intensifica através de manobras degradantes e hostis, capazes de serem percebidos pela vítima e muitas vezes com grande sofrimento psicológico. Esses dois elementos são passíveis de serem verificados principalmente nas organizações militares onde reina o cumprimento de ordens e a hierarquia bem enraizada.

É facto que assédio moral é mais comumente ocorrente nas organizações de trabalho, inclusive, o próprio assédio sexual, principalmente quando mal-sucedido, pode evoluir para se instalar na vítima o assédio moral, sendo peculiar de ambos que o maior número de vítimas é do sexo feminino, tendo-se em conta até mesmo o fator da discriminação (Alkimin, 2008, p. 37).

O poder também se manifesta sob forma de intencionalidade e persistência, onde, para se configurar assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam intencionais, repetitivas e persistentes ao longo do tempo, chegando a causar danos psicológicos e físicos à vítima. Como nos assegura Andrade e Assis (2018), “muito mais que uma relação conflituosa, o assédio moral no trabalho está relacionado a abusos hierárquicos, à dominação e à intencionalidade. ”

Portanto, o assédio moral camufla-se em atitudes normais e inofensivos sob o respaldo do exercício legítimo do poder e autoridade do superior hierárquico. Pior ainda, muitas vezes velado pela organização, através do “pacto do silêncio”, descrito por Barreto (2013) apud Silva (2023) p. 38.

O pacto do silêncio que se observa no coletivo reforça ou dá aval à organização que assedia. Entretanto a testemunha sofre e, por assistir de forma reiterada ao assédio do colega, passa a ser mais uma testemunha, pois também é assediada indiretamente. (Barreto apud Silva, 2023, p. 38).

Acima de tudo, para configurar assédio moral, a referida conduta tem que ter potencial para degradar o ambiente e as relações de trabalho e “causar males à saúde psíquica da vítima, conduta essa considerada insuportável pelo *homo medius*”, isto é, um comportamento negativo e reiterado, insuportável para qualquer pessoa dotada de sensibilidade normal (Alkimin, 2008, p. 48).

É desta feita que o assédio moral se transforma num problema sério a ser ultrapassado nas organizações porque as consequências são inimagináveis tanto para a vítima quanto para a própria organização.

5.3.2. Consequências do assédio moral para a vítima

O assédio moral invade a esfera psicológica das vítimas, fato que não nos espanta que as consequências também sejam nessa perspectiva. Hirigoyen (2014) afirma que a pior consequência para a saúde mental da vítima ocorre quando esta fica ciente do que está acontecendo e começa a se questionar sobre as causas. É nesse momento, acrescenta a autora, que a vítima percebe o ataque direto à sua dignidade, ao amor-próprio, à autoestima e à confiança no trabalho e nos colegas.

Perante essa epifania, a vítima sente-se isolada e não sabe como lidar com aquela situação, podendo recorrer ao absentismo ou outras reações descritas pela autora como sendo consequência do assédio moral, atingindo todas as esferas da sua vida, pessoal, profissional, familiar, social etc.

Por outro lado, a vítima, atingida no seu direito de dignidade e personalidade, se vê dentro de um ambiente de trabalho hostil, o que lhe causa constantemente desconforto físico e psíquico capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, onde o stress é quase inevitável (Alkimin, 2008, p. 84). Também podemos ter prejuízos na produtividade da vítima o que pode afetar diretamente a sua classificação anual de trabalho para efeitos de ascensão e promoção na carreira.

Para além das consequências supracitadas, a vítima terá ainda que lidar com o medo de ficar sozinha no local de trabalho, angústia, sentimento de culpa, comprometendo seu equilíbrio emocional, o que é ainda mais sofrido para ela.

Portanto, a complexidade do assédio causa diversas consequências na psique humana, especialmente para a mulher, conforme afirma Silva (2020). Essa situação pode desencadear doenças crônicas, traumas incuráveis e tantas outras consequências que podem até impedir a continuidade da vida normal daquelas pessoas que experimentam essas violências nos seus locais de trabalho.

5.4. Definição e caracterização do assédio sexual

Tanto o assédio moral quanto o sexual manifestam-se através de comportamentos abusivos de perseguição, veiculados por palavras, atitudes ou escritos, que degradam o ambiente de trabalho a ponto de o tornarem insuportável para qualquer pessoa de sensibilidade média, incluindo a vítima (Alkimin, 2008, p. 58). No entanto, enquanto o assédio moral atinge o bem jurídico da dignidade, o assédio sexual viola simultaneamente a honra, a dignidade e a moral da vítima, por colocar em causa a sua liberdade sexual.

A Convenção de Istambul de 2011 (Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica) define assédio sexual como sendo "toda a conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo".

Esta definição remete à ideia de que o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma questão delicada, que envolve sentimentos de medo, vergonha, culpa e vulnerabilidade, além da falta de confiança nas instituições. Tais fatores, muitas vezes, levam a vítima a preferir o silêncio, o que pode afetar significativamente a sua saúde física e mental e degradar o ambiente de trabalho.

Seguindo o raciocínio de Kerr (2024), o assédio sexual refere-se a uma abordagem com intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual. Por exemplo, pode manifestar-se através de insinuações ou afirmações diretas de que a aceitação de uma saída com um superior hierárquico pode resultar numa promoção ou progressão na carreira profissional. Trata-se, portanto, de relações de troca de favores, nas quais o superior hierárquico promete vantagens diferenciadas à vítima. Contudo, essa conduta não se confunde com uma simples paquera ou conquista, pois envolve o abuso de poder e a manipulação, ofendendo a honra e a dignidade humana.

Infere-se, assim, que o assédio sexual vai além de um comportamento de cariz sexual não consentido pela outra parte. Ele violenta o campo psicológico e físico da vítima no que diz respeito à sua liberdade sexual, bem como o seu direito à dignidade e à personalidade. Dito de forma mais simples, o assédio sexual corresponde a qualquer avanço sexual indesejado que vise obter vantagem sobre alguém. Este tipo de violência afeta predominantemente mulheres, como atestam diversas pesquisas, inclusive na realidade moçambicana.

Embora existam várias definições para o assédio sexual, a sua essência converge para a ideia de um apelo sexual não desejado por quem detém o poder. Esta posição é idêntica à do legislador moçambicano, que, no Artigo 205 do Código Penal (Lei n.º 24/2019, de 24 de dezembro), dispõe:

Quem, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções ou prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função, constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, é punido com a pena de prisão até 2 anos e multa correspondente. (MOCAMBIQUE, 2019)

Conforme pode-se depreender, a conduta é tipificada como assédio sexual quando há uma relação hierárquica entre os sujeitos (assediador e assediado) e a presença de elemento volitivo (o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual), além da ação de constranger. Constranger, neste contexto, significa forçar, coagir, obrigar, compelir, incomodar, tolher a liberdade ou embaraçar a vítima, o que pode ser feito por palavras (escritas ou faladas), gestos ou ações. Este é o conceito que norteia a presente pesquisa, focada na utilização do ambiente de trabalho (pelos superiores hierárquicos) para manipular, pressionar e aterrorizar mulheres (Kantor e Twohey, 2019).

A importância de combater o assédio sexual é reiterada por instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos das mulheres. A Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada na Conferência Mundial dos Direitos Humanos em 1993, e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) são exemplos claros. O Artigo 18 da CEDAW afirma categoricamente que:

Os direitos humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais. A violência de gênero e todas as formas de assédio e exploração sexual são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas, que devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher.

Este artigo salienta a universalidade dos direitos humanos, que devem ser garantidos a todos, independentemente do gênero. No entanto, em Moçambique, a tão almejada igualdade de gênero muitas vezes não passa de uma formalidade legal, não se efetivando plenamente na realidade, dadas as inúmeras violências a que as mulheres estão sujeitas, incluindo o assédio sexual no seu local de trabalho.

Uma pesquisa recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) aponta que 23% das pessoas empregadas globalmente já sofreram violência e assédio no trabalho (físico, psicológico ou sexual). O estudo aprofunda, afirmando que uma em cada cinco pessoas é vítima de violência e assédio no emprego e que as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual. Estes dados alarmantes confirmam que se trata de um problema global, e Moçambique não está imune a esta estatística.

Estudos recentes em Moçambique corroboram esta realidade. Um estudo de 2024 do Centro de Integridade Pública¹² indicou que seis em cada dez alunas do ensino superior já sofreram assédio sexual na universidade. Adicionalmente, uma pesquisa publicada em 18 de julho de 2017 no Jornal o País¹³ revelou que mais de 50% das alunas de escolas primárias e secundárias em Moçambique já foram vítimas de assédio sexual por parte dos seus professores.

Esta realidade reforça a necessidade premente de um debate mais aprofundado sobre a temática, a fim de consciencializar a sociedade e, principalmente, as vítimas para um enfrentamento real e efetivo desta problemática cruel e assustadora que afeta o ambiente laboral. Urge também consciencializar as lideranças, em particular na Polícia da República de Moçambique, sobre a necessidade de implementar mecanismos eficientes para combater este fenómeno na corporação, visto que, o assédio sexual não só prejudica a esfera subjetiva da vítima, como também degrada a imagem da instituição, tornando-o inaceitável numa era em que a sociedade está cada vez mais consciente dos direitos humanos.

5.4.1. Exemplo de situações que podem configurar assédio sexual no local de trabalho

Com base no conceito, podemos identificar algumas situações que se enquadram no comportamento indesejado do assediador:

Contato físico; convites impertinentes com intuito sexual; solicitação de favores sexuais; insinuações explícitas ou velados de carácter sexual; conversas ou piadas indesejadas sobre sexo; comentários de cunho sexual sobre a aparência física ou roupa da vítima; perguntas indiscretas

¹² Pesquisa disponível em: <https://www.cipmoz.org/wp-content/uploads/2024/04/Assedio-Sexual.pdf>

¹³ Matéria jornalística disponível em: <https://opais.co.mz/50-de-alunas-ja-foram-vitimas-de-assedio-nas-escolas/>

sobre a vida sexual da vítima etc. Fazem parte desses exemplos todas as ações, gestos ou palavras ditas ou escritas que esteja evidente a intenção de violar a liberdade sexual da vítima.

5.4.2. Possíveis consequências do assédio sexual

As consequências do assédio sexual são multifacetadas e podem ser analisadas sob diversas perspectivas, incluindo a psicologia, sociologia, antropologia, pedagogia, criminologia e saúde, dada a forma como esse problema afeta a esfera individual das vítimas.

Nesse contexto, Dias (2008) afirma que o assédio sexual é, de forma geral, psicológica e emocionalmente perturbador para as vítimas. É percebido como uma perda da dignidade e da confiança nos outros, podendo desencadear quadros de depressão e comportamentos autodestrutivos. Adicionalmente, pode suscitar sentimentos de desânimo e abandono, afetando significativamente a saúde das mulheres, que frequentemente relatam queixas de dores de cabeça, náuseas, cansaço, distúrbios alimentares e inibição sexual.

Quando o assédio é prolongado, muitos destes efeitos podem tornar-se crônicos, conduzindo também ao isolamento social, à diminuição da motivação para o trabalho e à deterioração da qualidade do desempenho profissional, para além da depressão e suicídio.

Entre os efeitos negativos para a saúde, destacam-se a ansiedade, o stress, a fadiga, distúrbios do sono, dores de cabeça e transtorno de stress pós-traumático. A exposição prolongada ao assediador pode, inclusive, resultar no desenvolvimento de doenças ocupacionais. A dimensão global deste impacto é sublinhada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que estima a perda anual de 12 mil milhões de dias de trabalho devido à depressão e ansiedade, representando um custo de quase 1 trilhão de dólares para a economia global (Kerr, 2023, p. 14). A mesma fonte projeta que, até 2030, as doenças mentais serão a principal causa de morte mundial, superando as doenças cardíacas. Estes dados são alarmantes e reforçam a urgência de abordar o assédio sexual, que contribui para o desenvolvimento de tais debilidades nas suas vítimas.

Paralelamente, a vítima pode apresentar um fraco desempenho profissional, o que afeta a sua avaliação anual. Em vez de se concentrar nas suas tarefas, a energia é despendida a lidar com o assediador. Em situações mais graves, a intolerância à presença do assediador pode levar ao absentismo, com impactos financeiros significativos para a vítima, uma vez que as faltas ao serviço resultam em descontos salariais (Oliveira et al., 2017).

Um simpósio realizado no Brasil (Vizi, Ben-Hur, 2022) revelou que as maiores consequências do assédio sexual incluem depressão, ansiedade e suicídio. Uma organização como a PRM, à semelhança de outras forças policiais, pode propiciar a cultura do assédio por ser uma instituição com uma tradição historicamente machista, maioritariamente composta por homens. A eventual presença de mulheres era, outrora, uma "exceção à regra", um cenário que tem vindo a mudar nos últimos anos devido a políticas de género que exigem a representatividade feminina na função pública.

A PRM, sendo uma organização predominantemente masculina e que se autocaracteriza por "atividades masculinas", preenche as condições para a proliferação de uma cultura de assédio, conforme assinala Dias (2008):

O risco de vir a ser vítima de assédio sexual aumenta, de igual modo, para as mulheres que trabalham em organizações que promovem culturas de género discriminatórias e em que os trabalhadores são maioritariamente do sexo masculino ou este é prevalecente na estrutura hierárquica. Estão ainda mais expostas ao risco de virem a ser vítimas de assédio sexual as mulheres que dependem de homens para efeito de trabalhos de segurança [...]

Dúvidas não se levantam de que este problema afeta negativamente o ambiente de trabalho. Desta feita, torna-se urgente proteger as vítimas de assédio sexual, que são em maior número mulheres nas organizações policiais face à cultura organizacional predominante. Contudo, merece também atenção o facto de as vítimas sofrerem revitimização quando se posicionam em relação ao assediador, o que as leva, muitas vezes, a optar pelo silêncio em vez de enfrentar as represálias.

É nesse âmbito que a presente pesquisa almeja contribuir para capacitar estas vítimas, auxiliando na identificação de melhores estratégias de acolhimento e no enfrentamento efetivo deste flagelo que assola o ambiente laboral.

5.4.3. Tipicidade penal do assédio sexual no direito moçambicano

No direito moçambicano, a tipificação do assédio sexual representou um marco significativo, sendo incluído pela primeira vez no Código Penal de 2014, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 31 de dezembro. A redação original, constante do n.º 3 do Artigo 224 do Código Penal de 2014, estabelecia:

Aquele que constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função, por meio de ameaça ou coação, será punido com a pena de multa de vinte a quarenta salários mínimos.

Embora essa redação afirmasse a tipicidade da conduta, em conformidade com o princípio *nullum crimen sine lege*¹⁴, ela abria espaço para uma interpretação subjetiva. A ausência de parâmetros claros para o "constrangimento" podia gerar controvérsias na sua aplicação fática, além de não indicar explicitamente o bem jurídico tutelado, embora a dignidade da pessoa humana estivesse implicitamente protegida. O "constrangimento" não podia ser deduzido ou suposto, sob pena de gerar insegurança jurídica e permitir interpretações discricionárias.

Expressões como "vantagem ou favorecimento sexual" também eram consideradas indeterminadas e vagas, o que compromete o princípio da legalidade que rege o direito penal. Essa falta de técnica legislativa era problemática, visto que a aplicação da lei penal não admite analogias para determinar infrações ou penas. Contudo, não havia dúvidas quanto à tipicidade do crime de assédio sexual, que se verificava no ambiente de trabalho e envolvia dois sujeitos: um em posição de superioridade hierárquica que lhe permitia constranger, e um sujeito em posição de subalternidade.

Em virtude dessa ambiguidade, a revisão pontual do Código Penal moçambicano alterou a redação sobre o assédio sexual. Atualmente, o crime é punido com pena de prisão de até dois anos e multa correspondente, conforme mencionado anteriormente (Artigo 205 da Lei n.º 24/2019, de 24 de dezembro).

O crime de assédio sexual também se caracteriza pelo elemento volitivo (dolo), que impulsiona o agente a praticar a conduta com o fim de obter alguma vantagem ou favorecimento de cunho sexual. É importante notar que a disposição legal não discrimina o sexo dos sujeitos, sendo irrelevante para a configuração do crime, uma vez que tantos homens quanto mulheres podem ser vítimas ou perpetradores.

A partir do texto da lei, é possível distinguir os seguintes elementos característicos do crime de assédio sexual:

¹⁴ É uma expressão Latina que significa “não há crime sem lei”, isto é, uma ação só pode ser considerada crime se estiver expressamente definida como tal em uma lei anterior a sua prática, e que nenhuma pena pode ser aplicada sem que haja uma lei que a preveja.

- Sujeitos: O assediador e o assediado.
- Conduta de ordem sexual: Envolve atos de cariz sexual.
- Não correspondência voluntária: A rejeição da conduta pela vítima.
- Relação de poder: Envolvimento de um superior hierárquico e um subalterno.
- Recurso à coação: Utilização de chantagem ou outros meios para alcançar os objetivos.

Apesar da existência de um dispositivo legal que, em teoria, facilitaria a punição dos infratores, muitas vítimas preferem o silêncio. Isso ocorre por temerem represálias ou por se sentirem inseguras em relação ao sistema de justiça, arriscando-se à exposição sem a garantia de que a justiça será efetivada.

Portanto, sempre que a sedução transborde os limites da licitude, configurando o assédio, é imperativo que os seus autores sejam denunciados e responsabilizados criminalmente. Essa responsabilização, além de cumprir a justiça individual, contribui para a prevenção geral de tais condutas.

5.5. Influência da formação cultural no assédio sexual

A cultura desempenha um papel fundamental na moldagem de comportamentos e atitudes. Em organizações como a Polícia da República de Moçambique (PRM), as condutas são fortemente influenciadas pelos líderes, que servem de exemplo e aspiração para os escalões inferiores, pois "é o exemplo que cria a cultura" (Kerr, 2024).

Para promover mudanças significativas no tratamento das mulheres nessas organizações, é imperativo o envolvimento masculino. A crença na suposta inferioridade feminina, profundamente enraizada, é fruto de uma longa construção social (Bourdieu, 2002). Historicamente, a sociedade estabeleceu uma clara distinção dos papéis sociais de homens e mulheres. Desde a infância, os meninos são educados para serem fortes, corajosos, provedores da família e para não demonstrarem sentimentos, exceto raiva e agressividade. Em contraste, as meninas são instruídas a cuidar da casa e dos filhos.

Essa educação diferencia os géneros e reforça o machismo, incentivando a dominação masculina sobre as mulheres. Consequentemente, certos comportamentos que configuram assédio sexual acabam por ser tolerados e, inclusive, normalizados na sociedade, bem como nas organizações, como corolário dessa construção social. Vale lembrar que a aprendizagem ocorre, por exemplo, mediante reforços e orientações. Assim, os meninos reproduzem comportamentos inadequados por entenderem que, dessa forma, serão valorizados pela família e pela sociedade, sendo punidos aqueles que desafiam essa norma (Kerr, 2024, p. 40).

A sociedade impõe padrões culturais que limitam os papéis sociais. Estes comportamentos, apreendidos ao longo da vida, repercutem significativamente em diversas carreiras profissionais, especialmente em organizações militarizadas, onde a ordem e a hierarquia são preponderantes. Em Moçambique, o desafio é ainda mais acentuado devido a fatores que impactam diretamente as relações de género. Por exemplo, o abandono escolar de meninas, fortemente influenciado pela pobreza, frequentemente as conduz a casamentos prematuros, o que contribui para a desigualdade na formação e no acesso ao mercado de trabalho (Bassiano & Lima, 2018).

Adicionalmente, os ritos de iniciação, uma prática sociocultural comum em Moçambique, socializam as meninas e mulheres para uma situação de subordinação e submissão em relação a rapazes e homens. Essas práticas encobrem violências contra meninas e mulheres e contribuem para a perpetuação da sua desvalorização social perante os homens que, no contexto do assédio sexual, se comportam como se tais atos fossem normais.

Um relatório de 2016 do Ministério do Género, Criança e Ação Social de Moçambique, citando um estudo da WELSA Moçambique, aponta que os ritos regulam os comportamentos, visando conservar as hierarquias e reforçar as desigualdades de género (atribuindo a função de chefe ao homem e de mãe à mulher). Tais práticas têm, assim, reproduzido um modelo que inferioriza a mulher e legitima a cultura de dominação masculina.

Estas dinâmicas socioculturais tornam a sociedade moçambicana essencialmente machista, uma tese defendida por pesquisadores como Paulina Chiziane (2013). E entrevista concedida à Ana Sousa Dias no "Por Outro Lado", RTP, 30 de outubro de 2002), Chiziane afirmou que "os ritos de iniciação constituem a passagem da criança para a vida adulta e à sexualidade; os rapazes são ensinados a serem os detentores diretos do poder parental e patrimonial do lar e as meninas a serem submissas esposas e mães."

É compreensível, portanto, que essa tradição esteja tão arraigada no subconsciente da mulher moçambicana, colocando-a num lugar de inferioridade perante o homem – seja pai, marido ou mesmo superior hierárquico. Numa situação real de assédio sexual, embora criminalizado na legislação moçambicana, levanta-se a questão de saber se essa mulher, enquanto vítima, reconhece que está perante um crime e quais seriam os mecanismos legais a seguir, ou se opta por ignorar, ou até mesmo submeter-se, assumindo todas as consequências para a sua saúde física, mental e emocional.

Em conclusão, o assédio sexual está intrinsecamente ligado a fatores culturais, especialmente aqueles que posicionam a mulher numa condição de inferioridade em relação ao homem.

5.6. Construção histórica do assédio sexual em Moçambique

Nos parágrafos anteriores, estabeleceu-se que o assédio moral e sexual no local de trabalho constitui uma problemática global e deveras preocupante, com impactos significativos na saúde e dignidade dos trabalhadores, em particular das mulheres. Dados recentes, provenientes de estatísticas judiciais no Brasil e em Moçambique, revelam a alarmante prevalência desses casos. Além disso, evidenciou-se que fatores culturais e a construção histórica desempenham um papel crucial na perpetuação dessas práticas, gerando sérias consequências para as vítimas, como danos psicológicos, stress, ansiedade, depressão e doenças ocupacionais.

Para uma compreensão aprofundada da génese do fenómeno em Moçambique, é imperativo recuar alguns séculos na história do país, desde o período pré-colonial até à independência e à subsequente construção da identidade nacional, sob o desígnio do "Homem Novo" preconizado pela ideologia da FRELIMO, que visava erradicar os vestígios das tradições coloniais (Cabaço, 2008).

5.6.1. Raízes pré-coloniais do assédio e da subordinação feminina

Em Moçambique, predomina uma sociedade patriarcal com aspetos culturais específicos, onde a mulher é frequentemente percebida como uma posse do homem. Essa perspectiva naturaliza

o uso da força física masculina e a subordinação feminina (Loforte, 2011). Nas comunidades tradicionais moçambicanas, as mulheres sempre foram instrumentalizadas para legitimar o poder dos homens, o que se manifestava, por exemplo, na prática de chefes charangas possuírem numerosas esposas (Newitt, 1997, *apud* Guimarães, 2016, p. 16).

Segundo os autores, essas mulheres não eram consideradas detentoras de voz pública, sendo representadas por homens, como se fossem sua propriedade. Era igualmente comum que os chefes cedessem as suas esposas aos pajens como forma de recompensar a lealdade, ou que casassem com mulheres de outros clãs para reafirmar o seu poder (*ibidem*). Os autores ressaltam que a subordinação da mulher em Moçambique precede à chegada dos colonizadores portugueses, sendo observável tanto em sociedades matrilineares quanto patrilineares nas quais, com o costume do *lobolo*¹⁵, as mulheres eram frequentemente vistas como mercadorias.

No que se refere à educação, meninas e meninos eram educados de forma diferenciada. As meninas eram preparadas para serem boas esposas, submissas aos maridos e, ao atingirem a puberdade, eram entregues em uniões prematuras, muitas vezes com homens mais velhos, sem que a sua opinião fosse considerada. Essa realidade é bem retratada na obra da escritora Paulina Chiziane, *Niketche: uma história de poligamia* (2002). A poligamia, aliás, também contribuía para a inferiorização da mulher na sociedade, servindo apenas para conferir poder ao homem; quanto mais mulheres um homem possuía, mais poderoso era considerado, pois detinha mais mão de obra (Isaacman & Stefhan, 1984, p. 15, *apud* Guimarães, 2016, p. 18).

5.6.2. O reforço da subordinação feminina no período colonial

Com a chegada dos colonizadores portugueses a Moçambique em 1498, liderados por Vasco da Gama, e apesar da forte resistência dos chefes locais, os portugueses souberam tirar proveito dos costumes locais. Nesse período, o sofrimento das mulheres foi agravado pela necessidade de lidar com os constantes abusos sexuais impostos pelos colonos, que se sentiam no

¹⁵ *Lobolo* (*lovolo* na grafia oficial *changana*—“língua falada predominantemente na zona sul do país”), designa o casamento tradicional, uma prática comum em sociedades patrilineares. O lobolo consiste numa cerimónia em que a linhagem feminina é ritual e economicamente recompensada para garantir a passagem da mulher e dos seus filhos para a família do marido, “onde a família do noivo entrega bens e valores monetários a família da noiva como forma de legitimar a união”. (ABOIM, 2008, P. 276; grifo nosso).

direito de explorar as riquezas das terras conquistadas, incluindo a exploração sexual das mulheres.

A este respeito, Cabaço (2008, p. 99) afirma:

A ['superioridade'] do europeu se afirma inexoravelmente sobre a ['inferioridade'] do homem negro e se fixa num acúmulo de representações negativas e depreciativas que, diminuindo os povos africanos, exaltam os méritos e os predicados de quem exerce o 'poder de nomeação' de que fala Bourdieu.

O autor evidencia que, para o colonizador infligir todas as violências contra os povos colonizados, houve um reforço dos traços patriarcais inerentes aos aspetos socioculturais dos nativos, manifestado através da violência e do abuso contra as mulheres. A violência colonial, muitas vezes, foi utilizada para impor o poder e demarcar a hierarquia entre brancos e negros. Nesse processo, a mulher foi a mais prejudicada, pois não teve alternativas para se auto afirmar e libertar-se da dominação masculina, tanto do homem nativo quanto do colonizador.

Durante a dominação portuguesa, as mulheres sofreram com o trabalho forçado (em construções, plantações), com a humilhação e com todos os males sociais e culturais do colonialismo, tal como os homens. Se antes da colonização tinham basicamente duas funções (cultivar e procriar), passaram a ter também o *chibão* (forma de trabalho forçado). Tinham de conciliar todas essas tarefas para não morrerem de fome e para não serem espancadas (o que acontecia quando os portugueses não ficavam satisfeitos com o trabalho). O trabalho forçado feminino foi amplamente utilizado na construção de estradas, e a vida dos homens também acabou por prejudicar a realidade feminina (Guimarães, 2016, p. 27).

Esses factos históricos demonstram que o assédio sexual possui raízes profundas na tradição moçambicana, tendo sido apenas reforçado pela dominação colonial, como relata Cabaço (2008, p. 224):

Os exemplos das práticas discriminatórias e de marginalização social que representam a vida em Moçambique encheriam páginas deste livro. Todos eles são expressão de um sentimento de 'casta superior', profundamente enraizado no subconsciente de cada colono e no consciente coletivo da comunidade branca.

5.6.3. O projeto do “Homem Novo” e os traços culturais

Contudo, o processo de libertação nacional reacendeu uma chama de esperança para o povo moçambicano e, especialmente, para as mulheres. Pela primeira vez na sua história, seriam reconhecidas como autoras da revolução, lutando lado a lado com os homens. Foram incorporadas nas fileiras da Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO), inicialmente com funções de transporte de material de guerra, preparação de refeições para guerrilheiros, espionagem contra os portugueses, e atuação na saúde e educação em zonas libertadas. Também desempenharam um papel crucial na mobilização de apoiantes para a causa.

Com o avanço da luta, em 1967, foi criado o Destacamento Feminino (DF), inicialmente composto por 25 mulheres, que receberam treino político-militar para participar ativamente na luta armada, apesar de alguma resistência por parte de homens que mantinham visões tradicionais (Guimarães, 2016). O facto de as mulheres ocuparem o mesmo espaço que os homens durante a luta significou um grande passo rumo à sua emancipação em Moçambique. Contudo, cinquenta anos após a independência, persistem desafios consideráveis, como por exemplo na questão do equilíbrio de poder entre homens e mulheres, nos cargos de Chefia, Comando e Liderança nas Forças de Defesa e Segurança incluindo na PRM.

Com a proclamação da Independência total em 25 de junho de 1975, Moçambique finalmente conquistou a liberdade do jugo colonial. No entanto, a visão social sobre as mulheres não se alterou significativamente. Elas continuaram a enfrentar situações de discriminação, mesmo por parte dos camaradas de trincheira, que as relegaram a papéis de cuidadoras e outras funções secundárias, sempre em posição de subordinação, sob a velha máxima da sua alegada incapacidade.

O projeto do "Homem Novo", proposto pela FRELIMO como uma identidade para o povo moçambicano, visava essencialmente substituir as velhas práticas tradicionais (ritos de iniciação, poligamia, casamentos arranjados e regulados, entre outros) por uma nova identidade baseada na unidade nacional. O objetivo era superar as diferenças etnolinguísticas, consideradas impeditivas da construção da nação iniciada durante a luta pela independência, e que teriam contribuído para as várias opressões sofridas sob o domínio colonial.

Contudo, esse ideal de construção da identidade nacional moçambicana deparou-se com grandes obstáculos, principalmente por não ter conseguido romper eficazmente com as estruturas tradicionais. Sobre este aspeto, Cabaço (2008, p. 310) argumenta:

A FRELIMO subestimou o facto que 'a construção da unidade nacional' se fazia em estreita interação, sempre conflitual, com identidades já existentes, as quais na resistência

cultural ao colonialismo, tinham desenvolvido mecanismos de defesa e iniciando processos de adequação de seus valores e os seus sistemas simbólicos ao diálogo com a modernidade.

Em suma, a construção histórica do assédio sexual em Moçambique é marcada por uma complexa interação de fatores pré-coloniais, coloniais e socioculturais, que perpetuaram a violência e o abuso contra as mulheres, apesar dos avanços legislativos e políticos alcançados.

|CAMINHOS METODOLÓGICOS

A definição dos caminhos metodológicos desta pesquisa foi orientada pela natureza do problema investigado: o assédio sexual manifestado na Polícia da República de Moçambique (PRM). Trata-se de um fenômeno complexo, profundamente enraizado em estruturas culturais, organizacionais e históricas, que exige uma abordagem sensível, crítica e que valorize a experiência vivida como fonte legítima de conhecimento (Minayo, 2001; Gonzalez, 2018).

Dessa forma, optou-se por uma abordagem qualitativa, ancorada nos pressupostos da pesquisa crítica e feminista, que considera o conhecimento como uma construção social situada, moldada por relações de poder e pelas vivências concretas dos sujeitos (SCOTT, 1990). A pesquisa qualitativa, neste contexto, permitiu compreender os significados atribuídos pelas mulheres policiais às suas experiências de assédio, bem como captar as nuances e contradições que permeiam suas trajetórias dentro da PRM.

A escolha pelo estudo de caso como estratégia de pesquisa foi motivada pela necessidade de aprofundar a análise de um fenômeno específico, em um contexto determinado (Yin, 2001). O estudo de caso permitiu explorar com profundidade as relações de poder e as estruturas institucionais que favorecem a perpetuação do assédio sexual na corporação, iluminando aspectos muitas vezes invisibilizados por abordagens mais generalistas.

Para a construção do corpus empírico, foi utilizada a técnica da entrevista narrativa (FLICK, 2009). Quatro mulheres policiais foram intencionalmente selecionadas, considerando sua trajetória profissional e o momento histórico em que ingressaram na PRM: uma representante do período pós-independência, uma do período pós-Constituição de 1990, uma da reabertura da Escola Prática da Polícia e uma da fase de implantação da Academia de Ciências Policiais. A amostragem foi intencional e não probabilística, priorizando a diversidade de experiências e a representatividade das diferentes fases da história da corporação.

As entrevistas foram realizadas em ambiente seguro, com consentimento livre e esclarecido das participantes (Brasil, 2012). A pesquisadora viajou de Belo Horizonte, Brasil, para Moçambique entre os meses de dezembro de 2024 e fevereiro de 2025 para a condução das entrevistas. Utilizou-se uma pergunta geradora para todas as participantes, o que permitiu a livre expressão das narrativas, respeitando o ritmo, o tempo e os silêncios das interlocutoras, com a pesquisadora atuando em uma escuta ativa. As conversas foram gravadas, transcritas integralmente

e posteriormente analisadas com base na análise de conteúdo temática (FLICK, 2009; BARDIN, 2011), à luz dos referenciais teóricos da interseccionalidade, do feminismo negro e da escrevivência.

A escrevivência, foi aplicada como ferramenta metodológica e epistemológica. (Evatisto, 2011). Ela possibilitou que a pesquisadora – também mulher, policial e partícipe do contexto investigado – integrasse sua própria trajetória e experiências ao processo analítico, numa perspectiva que valoriza a subjetividade e rompe com a lógica de neutralidade da ciência tradicional (Collins, 2019; Hooks, 2019). Assim, o lugar de fala da pesquisadora não foi ocultado, mas assumido como elemento ativo de construção do conhecimento (Ribeiro, 2019).

O diário de campo e os registros reflexivos também compuseram o material de análise, possibilitando a construção de uma escrita crítica e engajada, comprometida não apenas com a descrição da realidade, mas com sua transformação. As análises foram realizadas em diálogo permanente com os aportes teóricos de autoras como Kimberlé Crenshaw (2002), bell hooks (2019), Patricia Hill Collins (2019), Carole Pateman (1988), Audre Lorde (2019) e Oyèrónkẹ Oyěwùmí (1997), entre outras, articulando a experiência local ao pensamento crítico global.

A triangulação dos dados foi garantida pela combinação de fontes (entrevistas, escrevivência, documentos institucionais e legislação), bem como pela constante validação dos achados com a literatura científica (Flick, 2009). O rigor metodológico foi assegurado pelo uso de critérios como coerência interna, densidade teórica, clareza argumentativa e fidelidade à narrativa das participantes.

Por fim, a pesquisa seguiu os princípios éticos estabelecidos para estudos com seres humanos, assegurando o sigilo das participantes, a proteção de sua identidade e o direito à recusa ou interrupção da entrevista a qualquer momento. O estudo foi conduzido com respeito, escuta ativa e responsabilidade social, comprometido com a promoção da justiça de gênero e da dignidade no ambiente institucional da PRM.

6.1. Critérios e Justificativa da Amostragem Intencional

Inicialmente, a investigação sobre o assédio sexual no contexto da Polícia da República de Moçambique (PRM) pretendia interagir com mulheres integrantes do curso de formação básica de 2021, período em que os casos de assédio no Centro de Formação Policial ganharam as manchetes

mediáticas, desvelando uma realidade que frequentemente opera de forma velada e, por vezes, invisibilizada na instituição. O recorte abaixo, representa uma dessas notícias:

Figura 5 - Recorte de uma notícia.



Contudo, para alcançar uma compreensão mais aprofundada e multifacetada do fenômeno, percebemos a necessidade de ampliar o escopo da coleta de dados. Assim, tornou-se imperioso transcender o recorte, buscando ouvir as vozes de mulheres que ingressaram na organização em diferentes momentos de sua história. Desta forma, optamos pela escolha intencional de quatro mulheres, com base no conhecimento prévio da pesquisadora, que identificou essas mulheres como tendo experiências relevantes para contribuir com os objetivos do estudo, conforme preconizado por Patton (2015).

Portanto, trata-se de uma amostragem intencional não probabilística. Essas quatro mulheres policiais representam distintas fases de ingresso e atuação na PRM. A diversificação temporal da amostra foi crucial para a pesquisa, pois permitiu explorar como as dinâmicas de poder e as manifestações do assédio sexual, apesar do tempo, configuram um fenômeno recorrente na

instituição. A partir dessas narrativas, exploramos as experiências e perspectivas dessas mulheres em diferentes contextos históricos e institucionais da PRM.

A análise comparativa das experiências dessas participantes, oriundas de diferentes contextos geracionais, nos possibilitou a identificação dos fatores que corroboram para a ocorrência e perpetuação do assédio sexual na PRM, oferecendo uma perspectiva mais robusta e complexa do problema.

6.2. Participantes da Pesquisa

Para garantir a ética e a segurança das participantes, os nomes, lugares e algumas situações foram alterados. Neste estudo, adotamos nomes tradicionais moçambicanos para identificar as participantes: Ngandife (ingresso em 1977), Mauengua (ingresso em 1993), Tofo (ingresso em 2003) e Macopito (ingresso em 2010).

As entrevistas foram realizadas presencialmente, o que exigiu que a pesquisadora viajasse de Belo Horizonte, Brasil, para Moçambique entre os meses de dezembro de 2024 e fevereiro de 2025. Essa abordagem presencial foi necessária para criar um ambiente seguro e de confiança para que as interlocutoras pudessem compartilhar suas trajetórias e experiências, especialmente sobre um tema tão sensível e complexo como o assédio sexual.

6.3. Abordagem e Desenho da Pesquisa

A pesquisa se insere no paradigma da abordagem qualitativa, que visa à compreensão dos significados, das experiências e das perspectivas dos sujeitos sociais, em vez da quantificação ou generalização estatística. Denzin e Lincoln (2018) ressaltam que a pesquisa qualitativa é uma atividade que localiza o observador no mundo, ou seja, envolve uma série de práticas interpretativas e materiais que tornam o mundo visível.

Optamos pelo estudo de caso por ser uma técnica que permite explorar um fenômeno em sua profundidade, utilizando diversas fontes de dados. As narrativas das nossas interlocutoras serviram como nosso ponto de partida na compreensão do fenômeno, possibilitando a construção de uma base robusta para as nossas conclusões.

6.4. Entrevista Narrativa

Esta técnica foi escolhida por sua capacidade de permitir que as participantes construam e compartilhem suas histórias de vida de forma espontânea e detalhada, revelando não apenas os fatos, mas também os sentimentos, as emoções e os significados atribuídos às suas experiências de assédio. A entrevista narrativa, segundo Flick (2009), é uma poderosa ferramenta para acessar as realidades subjetivas e intersubjetivas dos participantes, permitindo que as vozes individuais sejam amplificadas. As entrevistas foram gravadas (com consentimento prévio) e posteriormente transcritas na íntegra para análise.

6.5. Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica constituiu uma etapa fundamental no desenvolvimento desta dissertação, oferecendo o suporte teórico necessário para compreender, contextualizar e aprofundar as questões relacionadas ao assédio sexual na Polícia da República de Moçambique (PRM). Essa fase do estudo foi realizada de forma sistemática e criteriosa, visando construir uma base sólida que dialogasse com o contexto moçambicano, com os conceitos de assédio, com a estrutura institucional da PRM e com as narrativas das nossas interlocutoras.

Inicialmente, no capítulo dedicado ao contexto histórico, geográfico e sociocultural de Moçambique, a pesquisa bibliográfica concentrou-se na produção de autores moçambicanos e africanos que abordam a história do país, os impactos do colonialismo, o processo de independência, o papel da FRELIMO e a formação das instituições de segurança pública. Foram mobilizados textos clássicos e contemporâneos, como os de Cabaço (2009), Nhaualeque (2020), Maschietto (2023) e documentos institucionais como o Plano Estratégico da PRM (2003).

No capítulo que trata especificamente da polícia moderna em Moçambique, a pesquisa bibliográfica buscou contextualizar a formação da PRM e sua evolução histórica, incluindo a mudança de um modelo autoritário e ideologicamente centralizado para uma força policial em um Estado de Direito Democrático. Foram utilizadas fontes legislativas, documentos oficiais e textos acadêmicos que discutem o processo de reforma institucional, como Pessuro e Luciano (2024),

Tsucana (2014) e Borges (2012), além de análises críticas sobre a militarização da Polícia em Moçambique, principalmente no contexto pós-independência (MASSIMACULO et al., 2019).

Na sequência, o capítulo sobre o assédio sexual foi embasado em literatura interdisciplinar, reunindo contribuições da sociologia, psicologia, direito, estudos de gênero e criminologia. Foram consultadas obras de referência como as de Hirigoyen (2014), Pateman (1988), Crenshaw (2002), bell hooks (2019), Hill Collins (2019) e autoras africanas como Oyèrónkẹ Oyěwùmí (1997). O objetivo foi compreender o assédio sexual não apenas como uma violação individual, mas como uma prática estrutural enraizada em relações de gênero no contexto da assimetria de poder.

A construção do referencial teórico dialogou com as epistemologias do Sul, com destaque para autoras negras e africanas, visando romper com a centralidade dos paradigmas ocidentais e valorizar saberes localizados. Foram incluídas também referências que abordam o conceito de *escrevivência*, cunhado por Conceição Evaristo, e sua potência metodológica para narrar experiências de dor e resistência.

Por fim, a pesquisa bibliográfica foi fundamental também na fase de análise das entrevistas. Os dados empíricos foram interpretados em diálogo com a literatura acadêmica, permitindo identificar padrões de violência institucional, mecanismos de silenciamento, naturalização do assédio e estratégias de enfrentamento adotadas pelas mulheres. A análise foi orientada por uma perspectiva crítica e comprometida com a transformação da realidade, conforme preconizado por autores que defendem o papel social da ciência.

Todas as fontes utilizadas foram criteriosamente selecionadas a partir de bancos de dados acadêmicos (SciELO, Google Scholar, Periódicos CAPES, Repositórios Universitários), legislações moçambicanas e bibliotecas digitais, para além de obras físicas que a pesquisadora teve de adquirir, pedir emprestado. A triangulação entre teoria, contexto histórico e dados empíricos garantiu a coerência, a densidade e o compromisso ético-político desta dissertação.

6.6. Pesquisa Documental

As análises de documentos oficiais, como leis moçambicanas sobre assédio e direitos das mulheres, regulamentos internos da PRM, códigos de conduta e relatórios sobre a igualdade de gênero ou assédio, forneceram o contexto institucional e legal para as narrativas. Essa triangulação

de dados, combinando relatos pessoais com informações documentais e teóricas, fortalece a validade interna da pesquisa, conforme proposto por Patton (2015).

A quadro abaixo mostra os principais documentos analisados na pesquisa para a compreensão do nosso problema, bem como a construção de uma base teórica robusta que reverberasse no momento da triangulação dos dados:

Quadro 3 - Documentos consultados¹⁶

N/O	Tipo de Documento	Relação com a Pesquisa
01	Constituição da República de 1990	Foi consultada para demarcar a modernização da Polícia em Moçambique
02	Constituição da República de Moçambique	Constituição em vigor onde constam os direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos e os princípios fundamentais do Estado
03	Lei que cria a CPM	Foi consultada para compreender o surgimento da Polícia Moçambicana
04	Lei que cria a PPM	Foi consultada para compreender como funcionou a Polícia no primeiro governo de Moçambique independente
05	Lei que cria a PRM	A lei do nosso objeto de estudo
04	Lei 16/2013 de 12 de Agosto	A revisão da lei da PRM
07	Plano Estratégico da PRM	Foi consultado para compreender as principais estratégias que norteiam a PRM incluído questões de género
08	Estatuto Orgânico da PRM	Foi consultado para compreender como a PRM está organizada e quais princípios norteiam a sua atividade
09	Regulamento Disciplinar da PRM	Foi consultado para compulsar se a questão do assédio sexual está previsto
10	Código Penal Moçambicano	Onde está tipificado o assédio sexual no ordenamento Moçambicano
11	Acordo de Lusaka	Consultado para compreender a génese da Polícia
12	Acordo Geral de Paz	Que contribuiu para a modernização da Polícia

6.7. Transcrição e Análise

A fase de transcrição das entrevistas narrativas com as quatro policiais foi realizada por meio da escrivência, um conceito potente proposto pela renomada escritora brasileira Conceição Evaristo (2005a). Este termo transcende a mera transcrição literal, transformando-a em um ato de escrever a vivência, onde a voz das participantes foi não apenas registrada, mas também sentida e ressignificada através do olhar atento e engajado da pesquisadora.

A escrivência, nesse contexto metodológico, implicou um compromisso com a fidelidade à experiência narrada, reconhecendo que a fala das mulheres sobre o assédio sexual era carregada

¹⁶ Apenas legislação moçambicana embora também tenham sido compulsados alguns documentos internacionais.

de emoção, contexto e subjetividade. Não se tratou apenas de converter áudio em texto, mas de capturar a essência da vivência, as pausas, os silêncios, as ênfases e as nuances que revelaram o impacto do assédio para as interlocutoras. A pesquisadora se colocou como uma ouvinte-escritora que, ao transcrever, buscou manter a integridade da voz original, honrando a complexidade e a profundidade de cada relato. No entanto, em alguns momentos, a pesquisadora identificou-se com as narrativas, chegando a confundi-las com suas próprias vivências, o que a tornou ainda mais solidária para com as vítimas deste flagelo.

Para além da transcrição, a escrevivência evoluiu para a análise dos dados. Ao invés de uma abordagem puramente descritiva ou categorizante, a análise foi também um processo interpretativo que buscou compreender os múltiplos significados que emergiram das narrativas. Isso envolveu uma leitura sensível e atenta aos momentos de silenciamento, resistência, dor e superação presentes nas falas. A escrevivência permitiu também que a pesquisa fosse além dos fatos, adentrando o universo simbólico e emocional das experiências de assédio, contribuindo para uma compreensão mais humana e empática do fenômeno na Polícia da República de Moçambique.

O relato dessas mulheres de alguma forma refletiu o sentimento da coletividade, como assevera Evaristo (2020, p. 30), a nossa experiência como mulher marca profundamente a história do grupo que se (con) fundem “quando essa autoria vem de uma descendência que já experimentou essas posições de subalternidade, então a gente escreve a partir de dentro” EVARISTO, 2020). A autora reafirma ainda a importância do lugar de fala de quem escreve, pois disso depende a profundidade da escrita. No caso particular desta pesquisa, a pesquisadora conhece a organização policial há alguns anos e isso lhe confere legitimidade para compreender e analisar o fenômeno investigado.

7. ESCRIVIVÊNCIAS NOSSAS

[...] Da voz outra, faço a minha, as histórias também..., portanto, estas histórias não são totalmente minhas, mas quase que me pertencem, na medida em que, às vezes, se (con)fundem com as minhas... Entre o acontecimento e a narração do facto, alguma coisa se perde e por isso se acrescenta... e quando se escreve, o comprometimento (ou o não comprometimento) entre o vivido e o escrito aprofunda mais o fosso. Entretanto, afirmo que, ao registrar estas histórias, continuo no premeditado ato de traçar uma escrevivência. (Conceição Evaristo, 2023).

O trecho acima foi extraído do livro 'Insubmissas lágrimas de mulheres' da autora, publicado pela editora Malê por ocasião do seu 70º aniversário. Apresenta 13 narrativas de mulheres com perfis diversificados, mas que compartilham uma característica marcante: a resiliência diante das adversidades vivenciadas. A autora aborda essas histórias com empatia e solidariedade, oferecendo uma perspectiva profunda sobre as experiências femininas. Com base nessas premissas, vamos a partir de agora interagir com as nossas interlocutoras, conhecendo suas histórias e experiências e como cada uma percebe essa questão do assédio sexual.

7.1. Apresentação da primeira interlocutora

Vamos começar com a nossa primeira interlocutora, Ngandife. O encontro entre a pesquisadora e a nossa interlocutora se deu pelo intermédio do pai da pesquisadora, que também é membro da Polícia da República de Moçambique, já na reserva por fazer parte da primeira geração da Polícia, formada em 1975 com o advento da independência do país, na República da Tanzânia. Após a pesquisadora ter comentado com seu pai que precisava entrevistar uma mulher da PRM que tenha se formado nos primeiros anos da independência nacional, ele entrou em contato com Ngandife, com quem trabalhou no passado, e lhe abordou sobre a pesquisa, ao que ela respondeu prontamente que estaria disponível para contar a sua história. Desta feita, convidou a pesquisadora para a sua residência na cidade de Xai-Xai, que se localiza a cerca de 200 km da capital Maputo. O encontro realizou-se no dia 12 de fevereiro de 2025, às 16h58. Como as duas não se conheciam pessoalmente, as indicações sobre o endereço foram trocadas por meio de chamadas telefônicas até ao momento que a pesquisadora conseguiu localizar o endereço e Ngandife estava na porta principal à espera da pesquisadora.

A recepção foi muito calorosa, tal como quando uma mãe recebe sua filha que não vê há algum tempo. Ngandife trabalhou com o pai da pesquisadora durante muitos anos na cidade da Beira, portanto é provável que também tenha conhecido a pesquisadora dessa época. Após as saudações, a pesquisadora se apresentou, contou sobre a pesquisa que estava a realizar para o mestrado profissional em Segurança Pública e Cidadania, pela Universidade do Estado de Minas Gerais, no Brasil, e apresentou também o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), que foi lido na íntegra e posteriormente assinado. A pesquisadora pediu permissão para gravar a conversa e que depois com mais calma iria transcrevê-la, ao que a nossa interlocutora não se opôs. Enquanto a pesquisadora preparava para iniciar a entrevista narrativa, Ngandife levantou e trouxe uma garrafa de água e uma bandeja contendo alguns cachos de "*Tinziva*", uma fruta seca agridoce, nativa moçambicana. Foi uma experiência que remeteu à infância da pesquisadora, visto que fazia muitos anos que não via aquela fruta.

A nossa interlocutora é uma mulher doce, sensível e muito calma, fato que ficou evidente durante a conversa e quando narrou sobre os casos de assédio sexual que testemunhou durante a sua carreira profissional, sendo que hoje se encontra na reserva desde 2023, com patente de Superintendente Principal da Polícia e no currículo constar a chefia de um Departamento Provincial.

Na sequência, a pesquisadora apresentou a seguinte pergunta geradora da narrativa:

"Eu gostaria que você me contasse sua história como mulher membro da Polícia da República de Moçambique. A melhor maneira de fazer isso seria você começar pelo seu ingresso na polícia, como foi a formação, onde foi colocada para trabalhar, os locais onde passou, a progressão na carreira, as atividades que desenvolveu, as mudanças que testemunhou ao longo da sua carreira profissional, como conciliou a profissão com a vida pessoal/familiar, enfim, conta todas as coisas que aconteceram com você, uma após outra e como você percebeu a sua trajetória profissional em relação ao que você se tornou hoje. Não precisa ter pressa, e também pode dar detalhes, porque tudo que for importante para você, me interessa."

7.1.1. A Trajetória de Ngandife: Desafios, Resistência e Autonomia na PRM

A narrativa de Ngandife inicia-se com sua trajetória de vida desde a infância, vivida no interior do distrito de Búzi, província de Sofala, região centro de Moçambique. Sendo a terceira de oito filhos – com uma irmã e um irmão mais velhos, e cinco irmãos mais novos – Ngandife revela uma facilidade em lidar com o universo masculino, atribuída à sua criação em um ambiente predominantemente masculino:

"Não foi fácil, mas a verdade é que gostei daquele desafio, isso porque eu nasci no meio de homens. Nos filhos dos meus pais, antes de mim, vem um homem, e depois de mim vem cinco homens, portanto, eu aprendi a brincar com homens. Em Tete fui trabalhar só com homens, quando tive filhos, também nasci homens. Então era fácil lidar com eles..."

Sua conclusão da quarta classe, antes dos 18 anos, é um marco precoce para os padrões do ensino colonial moçambicano, que visava a formação de indígenas para a exploração e participação ativa na administração colonial. Muara (2020) aponta que o objetivo era "serem bem explorados e participarem ativamente no desenvolvimento da Administração colonial". Esta perspectiva é corroborada por Zimbico (2023) que, citando Freire de Andrade, Governador Geral de Moçambique de 1906 a 1910, destaca a visão racista e discriminatória da educação colonial: "o objetivo cultural da educação dos nativos era fazer dos negros trabalhadores e não os encorajar a dar vida à fábula, sob o risco de fazerem mal aos brancos". Tal posicionamento demonstra a instrumentalização da educação para a civilização, dominação e exploração.

A continuidade dos estudos, no período colonial, era restrita e, para as mulheres, um desafio ainda maior. Ngandife relata que, sendo mulher, seus tios não consideravam necessário que ela prosseguisse com a formação acadêmica, um fato que evidencia o machismo enraizado na tradição moçambicana:

"Os meus tios não queriam que eu continuasse a estudar, eles diziam: por que uma mulher precisa de estudar? Entretanto, os filhos deles que se encontravam a morar na capital do país, Maputo, continuavam a estudar. Então a minha mãe ouviu isso, mas eu não fiquei à vontade, ficar em casa sem fazer nada, apesar da minha tenra idade, fiquei preocupada."

Apesar das restrições e da pressão familiar, Ngandife almejava a autonomia profissional. Com a formação básica para a época, começou a dar aulas na sede de seu distrito, embora sem remuneração, durante o período da luta armada contra o colonialismo português. Nas vésperas da independência, após a assinatura dos Acordos de Lusaka, guerrilheiros foram dispensados para retornar às suas zonas de origem. Ngandife relata que seu então futuro marido, um guerrilheiro, ao retornar, manifestou o desejo de se casar. Naquela época, as mulheres não escolhiam seus maridos; as famílias eram as responsáveis pela seleção das noivas para seus filhos. Um membro da família do pretendente de Ngandife, que a conhecia do local onde ela dava aulas, falou sobre ela aos familiares do jovem, que se deslocaram à casa dos pais de Ngandife para pedir sua mão em namoro para o filho.

Ao ser informada pelos pais sobre o pretendente, Ngandife expressou descontentamento, pois seus planos de independência e sustento próprio não se alinhavam com a ideia de um casamento arranjado. Contudo, a pressão familiar a sensibilizou a aceitar o compromisso para evitar "ficar mal falada" no distrito:

"O nosso namoro não foi de escolha. Quando ele chegou na terra natal, isto é, no mesmo distrito onde eu nasci, falou com a família que precisava de uma mulher para se casar. Nessa altura eu estava dando aulas de alfabetização, como forma de me ocupar. Ele ficou alguns dias na zona a ver se encontrava alguém do seu gosto, andou em algumas famílias, mas não se interessou pelas meninas que era apresentado. Entretanto, havia alguém da família dele que me conhecia, porque eu tinha uma forma diferente de arrumar o meu cabelo, essa pessoa falou sobre mim ao meu marido e das minhas qualidades e ele acabou chegando a minha casa com a família dele, falaram com os meus pais e minha avó. Depois deles saírem, os meus pais ficaram a me dizer o que a família dele veio fazer, eu não gostei. E faltavam poucos dias para ele voltar ao quartel. A minha família começou a sensibilizar-me para aceitar o meu marido, diziam que não ficava bem recusar visto que as pessoas sabiam e me viram a conversar com aquele militar, então ia ficar falada no bairro, minha família começou a chorar pela minha reação, etc. Então acabei dizendo que sim, mas não de coração. Eu comecei a pensar que deveria fazer alguma coisa, pois aquele homem eu não gostei, mas por respeitar aos meus pais continuei. Porém, não desisti da ideia de procurar algo para fazer, continuei batendo as portas, eu queria, eu precisava trabalhar. Eu não desisti da minha rotina de procurar algo para fazer. Eu dava aulas, mas não recebia um salário por isso."

Esse relato ilustra a profunda influência da tradição nas escolhas individuais e como as relações sociais são construídas e reproduzidas dentro de uma comunidade, perpetuando padrões considerados aceitáveis para aquela comunidade. Nesse processo, o machismo e a submissão feminina são reproduzidos, moldando as visões de mundo das pessoas inseridas nesses contextos. (Bourdieu, 2002; Scott, 1986). Ngandife ousou romper com esses papéis sociais de gênero atribuídos à mulher, priorizando sua educação e autonomia financeira por meio do trabalho. No entanto, a pressão familiar prevaleceu, levando-a a ceder a um casamento sem o direito de escolha ou de conhecer seu futuro marido. O casamento seria em poucos meses, pois o noivo precisaria viajar para Tete e se apresentar em seu posto de trabalho. Enquanto a família se empenhava nos preparativos do casamento e seu pai, que trabalhava nas minas da África do Sul, retornava para a cerimônia, Ngandife persistia em sua busca por emprego, determinada a escapar do "casamento arranjado".

Certo dia, enquanto lecionava, Ngandife tomou conhecimento de que a sede do Partido estava recrutando pessoas com a quarta classe para uma formação, com o objetivo de trabalhar nas "lojas do povo". Decidida a trabalhar, ela convenceu os pais a permitirem sua participação na

formação, que ocorreria na cidade da Beira, distante de sua parentela. Com a concordância dos pais – afinal, seriam apenas 15 dias, e isso não comprometeria o casamento já próximo – Ngandife partiu para a Beira. Contudo, na cidade, os candidatos foram conduzidos a um quartel militar, informado como sendo apenas alojamento. Ngandife, já usando seu anel de noivado, escondeu-o para evitar que os responsáveis soubessem de seu compromisso. No quartel, ela encontrou uma colega que também fugia de um noivado, e as duas se uniram, fortalecendo-se em suas decisões:

"Só que, quando chegamos lá na sede do partido, eu tinha este anel no dedo, este anel é o mesmo que usei quando fiquei noiva, quando fui lobolada e quando me casei, é o mesmo anel. Então eu tinha isto e eles viram, me perguntaram se eu já estava comprometida, eu tirei o anel e coloquei na boca, porque eu estava mais interessada em trabalhar do que em me casar. Junto com as outras selecionadas, minhas amigas, fomos conduzidas até ao quartel... diziam que lá no quartel era simplesmente alojamento. Só que ficamos lá por um mês e ninguém dizia nada do que íamos lá fazer. Nisto começaram a aparecer mais colegas de outras províncias e distritos até que ficamos muitas pessoas aquarteladas..."

Durante a permanência no quartel, outros guerrilheiros apareceram com a intenção de escolher esposas entre as candidatas, usando de intimidações. Eles afirmavam que o grupo estava sendo recrutado para participar da "Guerra do Smith" e que, se as mulheres aceitassem se casar com eles, poderiam escapar desse destino. No entanto, muitas não se deixaram intimidar e permaneceram firmes até o dia em que foram encaminhadas ao Quartel General em Maputo, capital do país. Após algumas semanas, foram direcionadas à Escola Prática da Polícia em Matalane, onde receberiam treinamento e formação para se tornarem policiais.

Durante toda essa jornada, Ngandife não deu informações à sua família. Já haviam se passado os 15 dias que ela havia pedido aos pais, e ninguém sabia de seu paradeiro. Na época, a comunicação era por cartas, e ela não escrevia porque não queria ser localizada e, conseqüentemente, submetida ao casamento. Apenas em março, após ter saído de casa em setembro, ela enviou uma carta aos familiares, informando sobre seu paradeiro e demonstrando preocupação, embora sua maior preocupação fosse que essa aproximação compromettesse sua pretensão de trabalhar.

Nesse ponto de sua narrativa, Ngandife sorri, faz uma pausa e relata:

"[...] esse assunto de assédio começou no mesmo dia (risos). Encontramos instrutores que começaram a escolher as vítimas. Naquela altura não éramos muitas mulheres, acho eu que éramos 300 que estávamos lá, não sei, no meio de muitos homens. Começamos a treinar e a minha amiga ficou grávida, durante esse percurso, por causa de querer facilidades. Os nossos treinos não eram fáceis porque calhou no tempo da crise, tempo chuvoso, calhamos num momento que não havia comida, então os instrutores diziam, se você aceitar, vai ter privilégios, vai comer na direção, etc. aquilo foi um grande desafio..."

"Nessa altura era antes de começarmos a receber o salário. Quando começamos a receber é que se via aquela resistência, ficou evidente o que nós estávamos aí a fazer. Eu durante esse longo caminho, em todos os lugares por onde passei até chegar a Matalane, quando nos davam declaração para preencher, eu sempre colocava que estava a namorar, colocava o nome do meu noivo e o local onde ele se encontrava a trabalhar. Isso serviu de proteção para mim. E assim aconteceu. Eu saí de casa no mês de setembro, e por verem a demora em voltar, meus familiares começaram a procurar-me em todos lugares onde era suposto estar inclusive nos quarteis, mas não me encontraram, pois eu não saía para passear e não me identificava. No mês de março eu resolvi escrever uma carta para família a dizer onde eu me encontrava e o que estava a fazer."

O relato de Ngandife é particularmente forte e revelador sobre a ocorrência de assédio sexual desde o início de sua formação na polícia. A descrição de instrutores "escolhendo as vítimas" e oferecendo privilégios em troca de favores sexuais demonstra uma cultura de abuso de poder e assédio sexual institucionalizado, exacerbado pela hierarquia e pelas condições de treinamento. A privação de comida e as dificuldades do treinamento parecem ter sido usadas como forma de chantagem. A estratégia de Ngandife de registrar o nome de seu noivo nos formulários como forma de proteção revela sua consciência dos riscos e sua tentativa de autoproteção. Embora o status de "comprometida" possa inibir alguns assediadores, não é uma regra, como a conversa com Ngandife e outras interlocutoras evidenciou. Isso sublinha a importância de abordar o assédio sexual na instituição e romper o silêncio, pois o assédio parece estar enraizado nas bases da corporação e se reproduz em sua estrutura, tornando imperativo criar mecanismos de proteção e apoio às vítimas (Foucault, 1996; Connell, 2013).

Desde a saída de Ngandife de casa, em setembro, seis meses se passaram sem que seu noivo soubesse de seu paradeiro. Porém, quando tomou conhecimento, viajou de Tete para Maputo, dirigindo-se ao Gabinete do Ministro do Interior, para solicitar a dispensa de sua noiva do curso e expressar sua discordância com o trabalho dela. O Ministro convocou Ngandife ao Ministério para um encontro com o noivo. Após uma prolongada e discordante conversa entre eles, o Ministro interveio, determinando que o noivo deveria esperar até o encerramento do curso de Ngandife para que o casamento pudesse ocorrer. Essa posição desagradou ao noivo, que retornou a Búzi para informar aos pais de Ngandife que o casamento não ocorreria, pois ela havia se recusado a voltar com ele, uma situação que deixou os pais desolados e humilhados.

"Durante todo esse tempo, o meu noivo não tinha conhecimento de que eu já não estava em Búzi. Veja só que eu saí lá para setembro, já estavam a fazer ensaios para o meu casamento, só em abril que o meu namorado soube e veio imediatamente. Mas esse tempo todo, não vinha. Quando chegou a informação de que eu estava em Matalane, ele ficou preocupado, porque Matalane ainda era mato, nós fomos do segundo grupo. O primeiro só havia desbravado uma área pequena. Então nós tínhamos de desbravar e colocar

nossas tendas, não havia energia e nem água. Para tomar banho era um caso sério. Era preciso mesmo ter paciência de querer, mas nós tínhamos foco. Então, quando ele ouviu que estava lá, ele veio a correr. Nesse momento o Ministro do Interior era Guebuza, ele foi diretamente ao Gabinete do Ministro. Daí, disse: eu quero a minha mulher. Nisto, apareceu uma equipa no centro, vieram me chamar. Lembro que questionei para onde eu ia e qual era o assunto, eles disseram que era para ir ao Ministério. Cheguei no Ministério e apanhei que era ele, o meu namorado, entramos no Gabinete de S. Excia. E lá me perguntaram se eu o conhecia, eu disse que sim. Aí ele começou a dizer: eu te quero lá onde eu te conheci. Aquilo foi uma discussão que levou três dias. Ele não queria que eu trabalhasse, e eu dizia que não, pois ainda estava nas mãos dos meus pais, ainda não me casei, então não havia nada que eu devia interromper pela sua voz. Então eu não aceitei. O Ministro ao ver que nós não tínhamos consenso disse: eu determino, eu sou Ministro e sou Comissário das Forças de Defesa e Segurança, você senhor, vai esperar, aguardar até que ela termine a formação. Ele alegava que tinha de voltar pois as suas férias já tinham terminado, ele veio para se casar. Mas eu me mantive firme de que não iria com ele sem me casar e muito menos sem terminar a formação, porque perguntei na altura, se eu interrompesse o curso naquela fase se poderiam me enquadrar e trabalhar, e a resposta foi de que não, pois seria considerado desistência... Veja só que, quando ele regressou após falar com o Ministro, ele foi dizer aos meus pais que ela não aceitou e que eles já não haveriam de voltar, talvez mais tarde, e isso meus pais não gostaram. Por isso, quando eu saí da formação disse para mim mesma que deveria voltar para me casar."

A atitude do noivo de Ngandife manifesta o machismo clássico que busca controlar a mulher e vê-la como propriedade (De Beauvoir, 1949). Contudo, Ngandife demonstrou firmeza e determinação, não permitindo que seu noivo, em quem seus pais depositavam expectativas, se impusesse diante de sua autonomia de escolha e decisão para o seu futuro. Ele não queria que a futura esposa trabalhasse fora de casa, em conformidade com a visão tradicionalista dos papéis sociais de gênero, onde a mulher se reserva ao âmbito doméstico e à reprodução, e ao homem o papel de provedor. Ngandife, no entanto, estava decidida a romper com esse padrão, comum em sua comunidade. A atitude do noivo de ir ao Gabinete do Ministro para solicitar a dispensa da noiva do curso revela o poder simbólico do homem em relação à mulher, ao tentar impor seu desejo, desconsiderando as aspirações por uma carreira e um futuro diferente da interlocutora. Essa situação evidencia como os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres estão frequentemente na origem das diversas violências que estas sofrem na sociedade, perpetuando as desigualdades de gênero (hooks, 2020). Além disso, a persistência dessa atitude até os dias atuais, em que muitos homens exercem um papel dominante e as mulheres são vistas como subordinadas, contribui para a naturalização do assédio sexual, pois recalca no subconsciente masculino a ideia de que as mulheres precisam ser dominadas em todas as esferas de suas vidas, incluindo a sexual.

Após concluir seu curso, Ngandife foi dispensada para regressar a Búzi, o que ela fez para cumprir o compromisso de se casar e, assim, honrar seus pais. Depois, retornou a Maputo, trabalhando no Ministério do Interior até sua transferência para a província de Tete. Ela relata que,

ao iniciar seu trabalho no Ministério do Interior, estava em vigor o Corpo de Polícia de Moçambique (CPM), estabelecido no âmbito dos Acordos de Lusaka entre o Estado Português e a Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO). A cláusula 11 desses acordos preconizava um governo de transição e a criação de uma polícia conjunta (membros residuais da PSO e ex-guerrilheiros da FRELIMO) para garantir a ordem desse processo. Nessa polícia, ainda havia um resíduo de policiais do regime colonial que seriam gradualmente substituídos por uma polícia essencialmente moçambicana. Ao chegar ao Ministério, Ngandife encontrou uma policial branca que deveria ensiná-la o trabalho, mas isso não ocorreu, pois, a colega mostrou-se arrogante e inflexível, dizendo: "faça você mesma, não aprendeu em Matalane?".

Duas semanas depois, Ngandife foi transferida para Tete, onde também enfrentou desafios de adaptação. Seu marido trabalhava em um distrito remoto, e ela estava na cidade. Como não havia telefones, encontravam-se apenas ocasionalmente, quando ele voltava. Ngandife morava em uma casa de serviço, que também era habitada por mais três senhoras policiais do antigo regime, que aguardavam seu desligamento definitivo da corporação. A convivência não foi das melhores, com falta de harmonia e discriminação em relação à Ngandife, que era muito mais jovem que as outras policiais.

Apesar desses desafios, Ngandife conta que havia um bom entendimento entre os policiais moçambicanos, e ela aprendeu o trabalho rapidamente. Nesse momento, ela narra novamente experiências de assédio sexual que testemunhou na cidade de Tete:

"Olha que eu recebi o terceiro curso lá em Tete. Do terceiro curso vieram já 15 meninas...não foi fácil enquadrar aquelas colegas, primeiro porque o número era muito maior. (Antes) nós andávamos na província e sabiam que só eram três mulheres, nunca houve confusão. Mas quando chegou o terceiro curso, hey ya. Muitas mulheres no mesmo sítio. Essas coisas de assédio começamos a saber com a chegada delas. Houve colegas que foram seduzidos pelo próprio Comandante, até criar problemas no próprio lar dele, duas das quais chegaram a se envolver em pancadaria. O comandante perdeu a cabeça, porque às vezes chamava para casa dele supostamente para trazer algo do serviço. Mas prontos, eu vivi isso. Eu era mãe. Teve uma colega que por conta disso ficou grávida e o pai da criança não quis assumir, ele pediu para eu ajudar a registar a criança como se fosse meu filho e de meu marido, por empatia, acabei fazendo isso... já ia me esquecendo de contar que, quando ainda estava em Tete, apareceu uma mulher que trabalhava nas comunicações, e aquele Comandante que tinha caso com as duas colegas que se envolveram em pancadarias, tentou se envolver com esta, mas não conseguiu. Nunca vi uma resiliência igual a dela. Ela nunca aceitou as investidas do Comandante. Numa dada altura ela teve de viajar para a sua terra natal, Chókwè, durante as suas férias, entretanto, houve cheias que a impediram de regressar a tempo ao serviço. Enquanto isso, ela se apresentou no Comando da Polícia local, que se encarregou de fazer uma mensagem ao comando de Tete a informar que a colega estava com dificuldades de regressar por conta das cheias, entretanto, estaria trabalhando localmente até que a situação ficasse

ultrapassada. O Comandante provincial de Tete na época, não aceitou essa justificação e disse, eu é que sou o Comandante aqui, mandou cessar o pagamento de salários dela e disse claramente, enquanto você não aceitar se envolver comigo, até vais perder o emprego. Mesmo assim, ela o desafiou, não aceitou. Foi uma coisa muito triste. Esse Comandante, quando quisesse se envolver com uma colega, tinha o hábito de escalar as mulheres para fazerem parte das visitas dos Postos Policiais durante a noite. Esse comportamento acabou por ser denunciado em uma reunião de balanço. Mensalmente nós tínhamos uma reunião, então as colegas denunciaram o comportamento do Comandante com aquelas mulheres. Mas uma resistiu, e acabou por escrever. Essa mulher que resistiu, como ela trabalhava lá em cima na torre de comunicações, numa certa noite o Comandante foi para lá, bateu a porta e pediu para ela abrir porque queria fazer o controle. Quando ela abriu a porta, o Comandante tentou lhe violentar sexualmente. A colega só escapou porque estava de calças de uniforme, mesmo assim, ele rasgou a roupa da colega. Perante essa atitude, a colega escreveu para o Ministro do Interior, que enviou uma equipe para apurar os factos. Com isso o referido Comandante foi chamado no Ministério, teve como sanção a despromoção e foi colocado a trabalhar num distrito da província de Cabo Delgado. Foi isso que eu testemunhei enquanto estive em Tete. Este Comandante não voltou mais para Tete."

Esse relato é particularmente grave no tocante às situações de assédio sexual que Ngandife testemunhou, pois, mais uma vez, emerge a questão da cultura do assédio por parte daqueles que exercem poder e hierarquia na organização. O caso da colega que resistiu, e as consequências que ela enfrentou (incluindo a ameaça de perda de emprego e a tentativa de violência sexual), reforçam a urgência de combater o assédio sexual na instituição e de responsabilizar os agressores.

O Comandante é descrito como alguém que se valia de sua posição hierárquica para constranger mulheres com o objetivo de obter vantagens sexuais, utilizando chantagens e ameaças caso suas investidas não fossem aceitas. Contudo, a interlocutora exemplifica a resiliência e determinação de uma mulher policial que não se deixou chantagear nem intimidar pelas manobras de seu superior. Apesar das severas consequências negativas que enfrentou, manteve sua postura firme. Esse posicionamento serve de inspiração para muitas mulheres que, em situações análogas, sentem-se sozinhas e, por medo, acabam por se submeter. Considera-se que uma postura firme das mulheres contra o assédio sexual pode ser o ponto de partida para o enfrentamento dessa problemática na organização.

Por outro lado, o relato evidencia a importância da união e do acolhimento entre as mulheres como mecanismos de combate ao assédio sexual. A união das policiais, que resultou na apresentação de uma queixa formal contra o comandante, que foi posteriormente punido, demonstra o poder da denúncia coletiva. Essa atitude, embora enfrente um problema com raízes profundas, destaca a relevância da solidariedade feminina. Entretanto, a narrativa também sublinha

a necessidade de políticas públicas eficazes que garantam a proteção e a segurança das mulheres que denunciam casos de assédio, visando evitar retaliações e revitimização (UN WOMEN, 2021).

7.1.2. Desafios na Beira: competição feminina e oportunismo hierárquico

Após dois anos de trabalho em Tete, o marido da interlocutora é transferido para a província de Sofala. Ngandife, acompanhando o marido, solicita transferência para a mesma província, sendo designada para trabalhar no Comando Provincial, localizado na cidade da Beira. Ao chegar, enfrentou novos desafios, desta vez, por parte de colegas moçambicanos:

"Na Beira não consegui trabalhar no Gabinete do Comandante, criaram-me barreiras, até que fui colocada na Direção do Pessoal. Lá na Direção do Pessoal eu não fazia nada, fiquei meses sem tarefa. Disseram que eu deveria passar declarações para aqueles da PSP que saíram, caso eles solicitassem qualquer documento. Podia passar muito tempo sem nenhum pedido. Um dia desses o Comandante Provincial estava fazendo uma visita de trabalho ao Comando, quando souberam que ele iria passar da Direção do Pessoal, correram e me entregaram vários livros de entrada. Disseram para, no caso de o Comandante perguntar o que eu fazia aí, deveria responder que eu é que preenchia aquelas todas entradas que estavam nos livros. Mas eu respondi a minha realidade, disse que não estava aí a fazer nada. Diante disso o Comandante disse que no Comissariado estava com falta de efetivo e por isso eu deveria ir para lá e ocupar o cargo de Chefe da Secretaria. Ele ordenou que eu deveria estar lá quando passasse a visitar, foi assim que me deram a guia e eu corri para lá. Assim quando aquela visita passou por lá, fui eu que recebi e fiquei a trabalhar lá durante todo o tempo que estive na Beira. Na Beira já havia muitas mulheres na Polícia, na Direção do Pessoal onde fiquei meses sem tarefa, foram mulheres que me criaram barreiras. Eu vinha de Tete com Guia para trabalhar como Datilógrafa no Gabinete do Comandante, mas quando cheguei, aquela senhora que era chefe na Direção do Pessoal disse que não dava para eu ir para lá. Não sei como classificar essa senhora, ela era do primeiro curso e tinha a fama de se envolver com os Comandantes."

O relato de Ngandife continua a expor uma cultura de abuso de poder e sexismo institucional. As formas como as mulheres na Direção do Pessoal criaram barreiras para Ngandife, impedindo-a de trabalhar no Gabinete do Comandante, sugere uma dinâmica de poder e competição feminina dentro da corporação. Essa aparente falta de união e sororidade pode, de fato, contribuir para a perpetuação do assédio sexual, pois as vítimas, isoladas, tornam-se mais vulneráveis e carecem de apoio e acolhimento (Connell, 2013). Diante dessa competitividade feminina, os assediadores, particularmente aqueles em posições hierárquicas de poder, encontram um campo facilitado para explorar a aspiração das mulheres por ascensão na carreira em troca de favores sexuais, em detrimento da competência ou do curso normal de ascensão por tempo de serviço.

Além disso, o relato destaca o papel complexo das mulheres na problemática do assédio sexual: elas podem ser vítimas, mas também podem, inadvertidamente ou não, tornarem-se cúmplices do sistema na perpetuação da dominação masculina. O exemplo da colega com "fama de se envolver com os Comandantes" sugere que vantagens eram obtidas por essa conduta, e por conta disso, essa colega exercia um "poder" informal para pautar e disciplinar outras mulheres, o que Ngandife identificou como uma barreira em seu processo de integração no novo setor de trabalho. A atitude do Comandante provincial em alocar a interlocutora ao Comissariado, após perceber que ela estava sendo subaproveitada na Direção do Pessoal, ressalta a importância da liderança na resolução de problemas institucionais. Se aqueles que detêm o poder se comprometerem com a mudança da cultura organizacional, parte dos problemas como o assédio sexual pode ser superada, promovendo uma cultura de respeito e valorização de gênero.

Estando na Direção do Pessoal, Ngandife também foi alvo de assédio sexual por parte de seu superior, que a chantageava com a promoção na carreira em troca de favorecimento sexual. Ela relata que, por vezes, era indicada para fazer visitas de trabalho aos distritos com o referido chefe. No entanto, por já conhecer essa "artimanha" pela experiência anterior em Tete, sempre tomava precauções para se proteger das investidas:

"Me tentaram várias vezes, me levava em viagens, e eu já conhecia esse truque, por isso eu tinha sempre aquela precaução, porque lá em Tete também vivi isso, aquele comandante que te falei, quando pretendia alguém, também inventava viagens de trabalho e aquela que ele queria, metia na viagem, mesmo essa que ele rasgou as calças, uma vez lhe levou numa viagem ao distrito, ela como já sabia das intenções do comandante, pediu ao chefe do gabinete para lhe hospedar em local diferente de onde o Comandante estaria, porém, o Comandante ordenou que toda a comitiva ficasse hospedada num determinado hotel, enquanto ele e a colega ficariam num residencial, ela contou que teve de colocar uma mesa atrás da porta para evitar que o Comandante entrasse no seu quarto durante a noite."

Esses relatos eliminam qualquer dúvida sobre a realidade do assédio sexual na corporação e evidenciam os métodos clássicos utilizados pelos superiores hierárquicos para assediar suas vítimas: o isolamento, muitas vezes por meio de viagens de trabalho, que se consubstancia em abuso de poder quando utilizado para fins que desvirtuam sua finalidade institucional (Hirigoyen, 2001). Ademais, a experiência prévia de Ngandife contribuiu para sua autoproteção, demonstrando a importância de se discutir o assédio sexual na PRM como forma de conscientização e prevenção. A informação pode ajudar as mulheres a identificarem situações de risco e, assim, se protegerem, além de inibir um potencial assediador.

7.1.3. Novos Desafios em Maputo: Rivalidade Feminina e Vulnerabilidade Institucional

A interlocutora trabalhou por 11 anos na cidade da Beira e, mais uma vez, seguindo o marido que fora transferido para a capital do país, ela foi trabalhar na província de Maputo. A essa altura de sua carreira, ela já possuía um conhecimento considerável sobre a cultura e o trabalho policial, o que se percebe quando ela relata que a questão do assédio sexual também varia muito de acordo com o posicionamento tanto da mulher quanto do superior hierárquico, e que nem todo superior hierárquico é, de per si, um assediador:

"Aquele que quer, que quer facilidades, que não quer trabalhar, porque muitas das vezes essas coisas, há quem só está a conversar e se você se deixar levar vai te aproveitar, mas há também aquelas que querem trabalhar então não se deixam levar por essas coisas. Há comandantes violentos, mas também há outros que não têm essas coisas. Fui transferida para Maputo, aqui trabalhei de novo no Comissariado."

Estando na província de Maputo, a interlocutora enfrentou outros desafios para os quais, segundo ela, não estava preparada: pela primeira vez, passou a ter chefes mulheres que lhe criaram barreiras no processo do trabalho. Isso provavelmente se deu por rivalidade ou mesmo por um preconceito inconsciente que Ngandife carregava, de que trabalhar com mulheres é difícil. Essa questão, embora pareça insignificante, permeia o imaginário de muitas pessoas na sociedade, especialmente em profissões que historicamente foram atribuídas ao masculino (Gomes; Paiva, 2007).

"Não faltaram desafios. Aqui em Maputo já era entre mulheres, e onde comecei a trabalhar com mulheres, eu não estava habituada a mulheres, como eu disse, nasci no meio dos homens, trabalhei em Tete com homens, na Beira com Homens, então quando chego aqui (hey...risos). Falando a verdade, eu não gosto de mulheres, não gosto de trabalhar com mulheres porque as mulheres, não sei como devo explicar, as mulheres não sabem desejar bom a outra, as mulheres, sempre onde estão procuram algo para desvalorizar outra, há quem vem, parece boa pessoa, mas quando sai dali, começa: 'está a ver aquela, está a ver aquela...'. Pior como nós não fomos à escola, eu falo isso porque, lembro que tive uma bolsa da Commonwealth para o Instituto de Línguas, as outras começaram a falar, 'por que é ela que vai fazer o curso?' Isso foi um desafio, o azar e que essas outras que fui com elas ao curso, não passaram, a bolsa acabou e começaram a chamar-me nomes até diziam que sou feiticeira. São muitas coisas que as mulheres falam. Então, fui indicada para ser Chefe de uma Secção, lá havia uma Chefe de Repartição, aquela Chefe de Repartição, fui eu que lhe recebi na Secretaria quando submeteu o Curriculum, mas como era uma senhora que estudou, fez a sua formação no Exterior..., então logo ela progrediu, começou a trabalhar como Chefe, não foi elemento,

acredita que eu não fiquei lá, acredita que ela só me dava estatuto para ler, lia o estatuto das 07h30 até às 12h30, saímos o intervalo, voltava a ler das 14h30 às 17h30. Eu vi que não, fiquei lá só um mês. Quando ela escrevia algo, fechava com a mão para eu não ver, depois colocava na gaveta e trancava. Mas era uma pessoa que eu é que lhe recebi, ela me encontrou na instituição, só que eu acabei por renunciar. O Chefe tentou me convencer a esperar, mas eu não aceitei. Eu fui ter com o Chefe, eu disse: Chefe, eu prefiro aguardar a minha vez. Eu acho que não é agora, pior que ainda não tenho despacho. Era muito chato, todos os dias sair de casa para ir ler e depois voltar, não. Aquela senhora nunca me disse nada, nunca me mostrou nada, eu só sentava. Então comecei a ver barreiras entre nós as mulheres. Então como eu tinha experiência de trabalhar com homens, não aguentei muito tempo naquela situação. Acredita que foi tão rápido que eu voltei a ficar na Secretaria. Fiquei muitos anos na Secretaria. Eu como já tinha sido Chefe da secretaria, então o outro que estava aí como Chefe viu aquilo como uma oportunidade para trabalharmos juntos, ele não me criou barreira, não posso mentir, me deixou à vontade. Mas as colegas, mulheres, foram dizer para ele: cuidado! Aquela vai levar o seu lugar. Quando você não está, ela faz isso e mais aquilo. Acredita que essa situação se tornou uma barreira que não sei explicar... aquela coisa de desprezo, de que ela é mulher não vai conseguir, acha que vai mandar em nós, nós vamos continuar a trabalhar aqui. Mas sempre as principais barreiras apanhei com as mulheres, havia discriminação. Outras mulheres diziam, queremos ver porque que mandaram ela para aqui, o que que ela é, mas eu não falava com ninguém. Continuei a trabalhar, a mostrar o que eu sabia. Porque havia um estigma, eles se perguntavam, será que eu sabia alguma coisa do trabalho."

É importante destacar nesse relato a complexidade das relações entre mulheres na corporação. No período narrado por Ngandife, parece que reinava uma competição e inveja entre elas. No caso de sua chefe, há indícios de que usava sua posição para criar barreiras e desvalorizar o trabalho de Ngandife, provavelmente para reafirmar sua própria posição de chefia. Essa resistência e as barreiras impostas podem ser um indicativo claro de que as mulheres não estão unidas na PRM, e essas dinâmicas contribuem para um ambiente de trabalho de desconfiança. A decisão de Ngandife de renunciar ao cargo e aguardar sua vez demonstra, mais uma vez, que ela prioriza sua dignidade e autoestima, recusando-se a se submeter a tratamentos injustos ou degradantes.

Prosseguindo com sua narração, Ngandife relata que, após algum tempo de sua renúncia ao cargo, foi nomeada para ser chefe de um departamento de nível provincial, onde anos mais tarde encerrou sua carreira, estando hoje na reserva desde 2023. Enquanto chefe do referido departamento, ela acompanhou todo o processo de criação da Rede Mulher na Polícia, a implementação das estratégias de gênero (um dos objetivos do governo que visava empoderar a mulher na função pública moçambicana) e a criação dos gabinetes de atendimento à mulher na Polícia. Nessa trajetória, testemunhou diversas situações chocantes relacionadas ao assédio sexual na corporação.

"Contudo, digo graças a Deus. Eu trabalhei na Polícia, cheguei onde cheguei por mérito. Porque se dependesse da maneira como as pessoas me enxergavam, não sei. Veja hoje em dia, as pessoas são promovidas sem critérios. Eu só fui promovida quando chegava a vez de promoverem todo o grupo, isto é, por cursos. E graças a Deus a patente com a qual passei à Reserva é a de Superintendente Principal..."

"Na altura quando terminaram a formação policial, os novos ingressos não voltavam a procedência, não voltavam às províncias de onde saíram. Era difícil. Lutamos. Colocamos esse problema nas reuniões do género, porque as meninas ficavam praticamente ao relento, ficavam vulneráveis. Elas moravam em tendas no pátio do Comando, havia uma tenda para os homens e outra para as mulheres. Como viver no Comando, numa tenda? Como tomar banho, como fazer as necessidades básicas? Então as meninas estavam totalmente vulneráveis. Então, aparecia um Chefe que dizia, eu posso te levar, arrendar uma casa para você morar, com aquela vulnerabilidade, acha que ela vai dizer o que? Pior que o salário não saía logo após a formação. As meninas passaram mal. Eu cheguei ao ponto de chorar, por ver aquela situação, eu as via como minhas filhas. Algumas já eram casadas, mas acabaram por se envolver com os chefes por causa da situação em que viviam, e acabaram por perder os seus lares. Eu conheci pelo menos três, que acabaram se divorciando dos seus maridos, porque quando chegaram aqui, apanharam esses chefes que lhes acolheram, até começarem a receber o salário. Algumas dessas mulheres, até receberam transferências para regressarem à procedência, mas ficavam confusas pelo nível de promessas que os chefes faziam, principalmente as da zona norte do país, Nampula e Cabo Delgado. Outras até deixaram seus filhos para trás por causa dessa situação. Acabavam se tornando a segunda esposa do chefe, porque normalmente eles também já são casados."

"Vi meninas, uma, posso dizer que foi violada pelo chefe, o pior de tudo é que o mesmo era doente, tinha a doença do século (HIV-Sida). Depois disso, esse chefe tomou a iniciativa de ir à casa dos pais da menina apresentar-se como quem pretendia casar com ela. Levou roupas, comidas, bebidas e dinheiro, conforme a tradição, ainda por cima disse que era Chefe dela no serviço. Ela tentou contar para os familiares o que realmente aconteceu e que não queria nenhum tipo de relação com o chefe. A família não entendeu, até a consideraram maluca por abrir mão de uma oportunidade daquelas, para eles, aquele era um bom homem. Esta menina, nós tentamos ajudar, aquele homem fazia ameaças, e nós só víamos que a miúda estava a acabar. Ela só chorava. Levamos o assunto à justiça, durante a instrução do processo-crime, exigiram uma diligência de acareação entre a vítima e o agressor. Como é que vamos acarear numa situação destas? Infelizmente acabou por perder a vida"

"Vi outra menina, essa morava na tenda no Comando, não tinha casa, então os chefes haviam alugado uma casa próxima ao Comando e diziam que elas podiam fazer a sua higiene pessoal. Mas de noite, levavam as meninas para se deitarem com elas naquela casa. Essa outra menina também foi violada naquela casa, foi uma situação muito triste, porque não sei como ele fez, forçou tanto a ela que acabou por lhe atingir o útero, a miúda quase que perdia o útero. Ela passou mal, e veio falar conosco que tratamos assuntos ligados ao género, levamos o assunto às instâncias competentes para a responsabilização criminal, mais uma vez não tivemos sucesso..."

"Testemunhei outro caso que aconteceu em um distrito recôndito, havia um comandante que sempre que visitava o distrito, aparecia de noite e levava as colegas em serviço alegando que queria visitar os Postos, e lá já sabe, é só festa. Ela era casada, apresentou o problema, nós tentamos ajudar, quando o Comandante tomou conhecimento que tinha sido denunciado, logo ligou para a menina e começou com uma série de ameaças. Não levou muito tempo, a menina liga para mim a dizer que já não queria prosseguir com o processo, que na verdade ela mentiu. Veja que isso aconteceu numa situação em que a Comandante Provincial era uma mulher, mas não conseguiu ter sucesso no seguimento deste assunto. O agressor apareceu para visitar a sua chefe trazendo oferendas e dinheiro, na ocasião, começou a dizer que tudo o que a vítima havia relatado não

constituía a verdade, que ela era maluca, sofria de problemas mentais. E o assunto ficou assim. ”

“Para dizer que as mulheres estão a sofrer na Polícia, isso não é mentir, estou a falar de coisas que eu vivi. Mesmo agora que após a formação os novos ingressos podem voltar às suas zonas de origem, os chefes mentem para elas com promessas de patentes, prometem que não farão serviço de patrulha e nem de sentinela, que vão trabalhar nos gabinetes, então como algumas querem vida fácil, acabam caindo. Os Chefes fazem isso com intenção, e quando se apercebem de aquelas meninas querem falar, eles transferem para zonas distantes, isso é verdade... então para escapar dessa situação, muitas preferem se sujeitar... há distritos que nem tem energia elétrica, as colegas trabalham no escuro, fazem patrulhas numa escuridão que nem sei, para ter comida é um desafio, então, acha que se aparecer um chefe a prometer tirar essa colega daquele local ela vai resistir?”

7.1.4. A brutalidade da violência de gênero e a impunidade institucional

Esse relato final é devastador, revelando a brutalidade da violência contra a mulher na PRM. Muitas mulheres são tratadas como objetos, sem qualquer respeito à sua dignidade, o que é um reflexo claro do abuso de poder e da garantia de impunidade dentro da corporação. A história da policial recém-formada que foi violada pelo chefe, em uma situação de extrema vulnerabilidade decorrente da falta de condições de sobrevivência após a formação – uma falha flagrante na política de enquadramento dos novos ingressos – é de uma violência inimaginável. Para piorar sua situação, a pressão familiar para que se casasse com seu algoz demonstra como as estruturas tradicionais podem legitimar o poder masculino e revitimizar a vítima, que não encontra o amparo necessário. O choque aumenta ao se saber que essa vítima perdeu a vida, após um breve período de depressão profunda que debilitou sua saúde física.

No caso em questão, a tentativa da vítima de denunciar o assediador/estuprador não resultou na responsabilização criminal do agressor por insuficiência de provas e porque o agressor fazia ameaças à vítima, que não conseguiu dar continuidade às diligências processuais. Essa situação leva à reflexão sobre a existência de muitas outras vítimas que acabam sendo silenciadas, seja por ameaças ou pelo medo da exposição em um sistema que não garante sua segurança. O fato de a família não compreender a recusa da vítima em se casar com seu chefe evidencia a tendência da sociedade em culpar a vítima quando esta finalmente revela sua versão dos fatos sobre a violência sofrida.

Além disso, a ineficácia das autoridades em tomar medidas eficazes para proteger as vítimas e punir os agressores é incompreensível. A exigência de uma acareação entre as partes em um caso de violência sexual, como relatado, constitui uma revitimização que agrava o sofrimento da vítima. O relato de Ngandife sobre as contínuas táticas de assédio, o uso de promessas vazias e as transferências para zonas distantes como forma de silenciar as mulheres, além da vulnerabilidade extrema (falta de luz, comida, moradia digna) que as força a se sujeitar, demonstram a urgência de uma intervenção sistêmica.

Por outro lado, o relato de Ngandife revela a face mais cruel do assédio sexual na PRM, destacando que as vítimas, em sua maioria, eram policiais jovens e recém-formadas. Elas eram colocadas em uma situação de extrema vulnerabilidade, expostas a todo tipo de violência de gênero, em um cenário onde o próprio Estado não garantia as condições mínimas para o respeito aos direitos humanos dessas mulheres. As consequências narradas são tragicamente reais: a morte de uma das vítimas e a lesão física com dano uterino em outra, resultado de uma relação sexual forçada com seu superior hierárquico. Tais relatos chocam, evidenciando a desumanização a que essas mulheres foram submetidas.

A comoção ao ouvir esses depoimentos é palpável, levando a refletir sobre o lugar que a mulher é colocada na organização policial e como o silêncio em torno do assunto pode estar relacionado a um pacto implícito ou explícito (Foucault, 1996), reforçado por ameaças diretas às vítimas caso decidam denunciar. Há, ainda, o medo de comprometer a carreira e a progressão profissional em decorrência de um conflito preexistente e mal resolvido com o chefe.

Como estratégias para superar essa situação, Ngandife enfatiza a necessidade de envolver as lideranças para a mudança da cultura organizacional, promovendo a equidade de gênero e a valorização da presença feminina na polícia. Ela argumenta:

"Eu penso que esse assunto para ter sucesso, deve encontrar um Comandante com mão dura, porque é um assunto que envolve os chefes. Quando o chefe dele toma conhecimento, chama o agressor, assim ele fica a saber que foi denunciado e começam as ameaças às vítimas. Não que a investigação do crime dependa do Comandante, mas como todos são homens, se protegem e a investigação também está a falhar, quando exigem acareação entre a vítima e o agressor... eu falo isso de pés juntos, pois é algo que me pegou de coração... é preciso que as nossas chefes saiam para conhecer a realidade das nossas mulheres operativas, e que vão ter a realidade dos desafios que as mulheres enfrentam na Polícia. Porque as pessoas que estão lá em cima não estão a conhecer a realidade..., entretanto quem deve aceitar que esta é minha filha, é o homem, quem deve enquadrar essa mulher como uma colega, é o homem, porque são escalados juntos. Aquele homem quando olha para a mulher não consegue enxergar uma colega ou uma filha, está pensando logo que é uma mulher e que pode se servir dela, pior ainda, se

esquece que tem mulher em casa... Mesmo aqueles casos que nós tentamos denunciar não tivemos sucesso porque as lideranças não estavam comprometidas. Pensar em criar uma área específica para tratar essa questão do assédio sexual contra as mulheres na Polícia, não acho que teremos sucesso, apenas vamos sobrecarregar a estrutura sem ter sucesso... posso dizer até que a estrutura já existe, mas não funciona por falta de união das mulheres... O que eu acho é que nós estamos a atacar um lado para solucionar esse problema, o gênero são duas pessoas, homem e mulher. Nós só estamos a trabalhar com as mulheres e deixamos os homens de lado... nós temos que atacar o homem para que ele saiba respeitar as colegas, porque eles agem de propósito, dão para as mulheres, missão impossível, para forçar elas a cederem, é preciso atacar as lideranças... então, como nós só estamos a atacar as mulheres, claramente que elas não vão nos dizer nada, vai preferir usar as investidas dos chefes a seu favor. Para mim, é importante atacar as lideranças e sair um pouco dos gabinetes para ter a melhor visão sobre o que se vive no terreno."

Importa destacar que o assédio sexual na PRM, enquanto não for encarado como um dos problemas graves que degradam o ambiente de trabalho, pelas lideranças e pelas próprias mulheres – e no relato de Ngandife, percebe-se que elas ainda não interiorizaram a necessidade dessa união contra esse problema – dificilmente permitirá a implementação eficaz de estratégias de prevenção e combate. Portanto, o relato de Ngandife evidencia que o assédio sexual é um problema complexo, pois aqueles que exercem a posição de chefia tendem a se proteger uns aos outros, perpetuando esse ciclo de violência contra as mulheres (Bourdieu, 2002). Ela sugere que as chefias precisam sair para conhecer a realidade das mulheres operativas e entender os desafios que elas enfrentam, pois isso pode ajudar a criar uma cultura mais empática e compreensiva dentro da corporação.

Não se pode desconsiderar a influência da formação cultural moçambicana, que, na visão de Ngandife, está arraigada na maneira como os homens na polícia encaram as mulheres: como objetos sexuais disponíveis para seus desejos e apetites, sem considerar sua dignidade e autonomia. Essa forma de encarar as mulheres exige uma conscientização de base sobre a promoção da equidade de gênero e do respeito dentro do ambiente de trabalho policial, visando criar um movimento de mudança de paradigma institucional. Não basta um posicionamento político sem ações concretas que visem à materialização desse desiderato (hooks, 2020).

7.1.5. Lideranças femininas e a distorção da igualdade de gênero

Outro fato curioso trazido pela interlocutora relaciona-se com as lideranças femininas na PRM, mesmo essas não estando totalmente livres do assédio sexual. Apesar da posição de poder que ocupam, os homens ainda se sentem à vontade para avançar suas intenções sexuais, até mesmo

em seus gabinetes, sem nenhum temor ou respeito, evidenciando o quão o machismo se manifesta despreocupadamente nesse ambiente. Podemos perceber isso no seguinte relato:

"Também posso dizer que ser Chefe mulher na Polícia, sendo operativa como não, é um desafio. Olha o seguinte, quando chega um chefe no seu gabinete, você pode pensar que ele veio para tratar assuntos de trabalho, mas de repente deixa o assunto de serviço de lado e começa a te paquerar. Imagina, às vezes vai te perder respeito, no seu gabinete. Às vezes começam com simples palavras dizendo: estas bonitas, e nós rimos, achando que é brincadeira, mas na verdade está a procurar forma de entrar. Aí, outro dia ele avança dizendo que: essa roupa te fica bem, e nós continuamos a rir, ele vai fazendo isso, procurando formas de como entrar."

Nos últimos tempos, tem-se apregoado muito sobre a igualdade de gênero, que, na verdade, deve ser encarada como equidade de gênero, pois homens e mulheres têm suas especificidades que devem ser levadas em consideração, principalmente na atividade policial. Entender isso pode ser benéfico na hora de planificar as atividades policiais. Sobre isso, Ngandife narrou o seguinte:

"[...] por exemplo, quando chega a época das prevenções, eu desafio-te a visitar as algumas esquadras e alguns comandos distritais e Postos Policiais, para ver as condições de trabalho. Em alguns desses sítios não tem nem um lugar onde as mulheres possam se trocar ou guardar as suas bolsas, sabe que nós mulheres andamos sempre com bolsa, uma mulher, é uma mulher, tem as suas particularidades. Então, quando chega a época de planificação, tentamos mostrar essas questões aos chefes, aí eles dizem, 'afinal não somos iguais, não são vocês que lutam pela igualdade dos gêneros?' Fica a saber que basta tirar essa palavra, que não é por bem, começam a dizer que na planificação não estamos a distinguir os gêneros. Então, vão todos trabalhar sob as mesmas condições... não estamos reivindicando um tratamento especial, mas um reconhecimento da nossa essência como mulheres, deles olharem para nós e enxergarem suas filhas, irmãs, ou mesmo mães... nós lutamos pela igualdade entre os gêneros sim, mas essa questão deve ser acompanhada com a evolução das sociedades. Por exemplo, ainda temos locais onde as casas de banho das esquadras e comandos ainda usam a capulana¹⁷ como porta, acha que essa mulher quando vai tomar banho tem a sua privacidade respeitada ou ela está vulnerável? Portanto, devia haver casas de banho para homens e outra para as mulheres. Então são essas coisas que deixam as nossas mulheres se entregarem a qualquer chefe que lhes faça promessas de progressão na carreira bem como de lhe tirar daquelas condições de trabalho pouco favoráveis. Mesmo que ela tente resistir, vai aguentar até quando?"

¹⁷ **Capulana**, palavra de origem tsonga, é o nome que se dá, a um tecido que, tradicionalmente, é usado pelas mulheres para cingir o corpo, e por vezes a cabeça, fazendo também de saia, podendo ainda cobrir o tronco. O seu uso vai muito além da moda: o tecido é usado pelas mulheres para carregar os seus filhos nas costas, para carregar trouxas, para inúmeras funções, como toalha, cortina, pano de mesa, etc.

7.1.6. A desunião feminina e o modelo angolano de enfrentamento

Quando caminhava para a reta final da entrevista, Ngandife repisou o fato de as mulheres não serem unidas, o que, segundo ela, influencia negativamente a luta pela equidade de gênero. Ela conta que, quando uma mulher consegue ascender na carreira policial, não se lembra de resolver as questões que afligem as outras mulheres, reafirmando que essa falta de união fortalece o machismo. Por outro lado, não tem sido fácil para as vítimas se abrirem com outras mulheres por não sentirem essa confiança e acolhimento:

"Por vezes essa colega até pode ter coragem de se abrir, mas a chefe não está disponível para lhe acolher ou lhe ouvir, vai perguntar: 'o que você quer ou é para que você está me chamando?' Essa forma de tratar assuntos, pode inibir aquela que tem preocupações. Por isso temos também de ter sensibilidade, ter empatia entre nós. Eu já fui num Posto Policial, numa noite, que só tinha lá dois policiais, um homem e uma mulher, o homem o chefe. Pensa numa coisa dessas. Às vezes nós não pensamos em proteger as nossas colegas, custava numa situação como essa de escalar três ou quatro pessoas? Por outro lado, nossos líderes é que fomentamos essas coisas, veja que alguém chegou na Polícia e em pouco tempo já atingiu categorias superiores sem seguir o processo. Quando chega no topo, não sabe como chegou lá e não conhece o trabalho. Acha que essa pessoa está em condições de resolver as preocupações das outras mulheres? Claro que não, pois não tem competência, mesmo ela, talvez não se reconhece como Polícia, vai defender o que?..."

Por fim, ela falou da necessidade de observar o exemplo de outros países da região que conseguiram enfrentar a questão do assédio sexual em suas polícias ou, pelo menos, garantir políticas públicas que permitam que as mulheres se sintam seguras para denunciar os casos e que os assediadores possam ser responsabilizados criminalmente, destacando com entusiasmo o caso de Angola:

"Em Angola, por exemplo, eles conseguem levar os assediadores para as barras dos tribunais, porque elas estão organizadas e bem estruturadas. O trabalho funciona. Gosto muito do exemplo de Angola, porque eu vi que as coordenadoras do Gênero tinham autoridade, elas tomaram posse e estavam comprometidas com a causa da mulher Polícia no seu país, mesmo quando estamos naquela conferência que te falei, na África do Sul, Angola se destacou pelo trabalho que tem vindo a realizar para a promoção e proteção da mulher na Polícia."

A conversa com Ngandife foi carregada de emoções e, em alguns momentos, de um sentimento de impotência diante de uma "máquina" que reproduz violência contra as mulheres, como é o caso da PRM. Contudo, ao mesmo tempo, percebe-se que uma das armas para enfrentar um problema é reconhecer sua existência. A conversa foi bastante reveladora sobre algumas causas

que contribuem para o assédio sexual na PRM, mas também trouxe algumas estratégias para seu enfrentamento. A entrevista durou cerca de 1 hora e 30 minutos, com Ngandife à vontade para relatar sua história e a pesquisadora participando apenas com a escuta ativa.

7.2. Apresentação da segunda interlocutora

A pesquisadora conheceu Mauengua durante uma cerimônia de graduação na Academia de Ciências Policiais, quando frequentava o quarto ano de Licenciatura em Ciências Policiais. Foi apresentada a Mauengua por intermédio de seu pai durante a cerimônia de graduação do 3º curso, ocasião em que Mauengua estava presente como convidada do Comando Geral. Desde então, a pesquisadora desenvolveu uma admiração especial por Mauengua, a qual se destaca por sua confiança e autoestima inspiradoras.

Mauengua ingressou na Polícia em 1993, logo após a Constituição de 1990, que deu início à “modernização” da instituição, então conhecida como PPM (Polícia Popular de Moçambique). Com a promulgação da Lei 19/92, de 31 de dezembro, a instituição passou a se chamar PRM (Polícia da República de Moçambique). Ao longo de sua trajetória profissional, Mauengua participou de momentos importantes do processo de modernização da Polícia e alcançou a patente de Superintendente Principal. Além disso, chefiou um departamento nacional e se destacou por sua militância em prol da equidade de gênero na instituição. Atualmente encontra-se na reserva desde 2024.

Devido à sua experiência e contribuição para a Polícia, a pesquisadora considerou que Mauengua seria uma interlocutora valiosa para sua pesquisa. Com esse objetivo, enviou um e-mail a Mauengua, ainda estando no Brasil, para apresentar sua pesquisa e convidá-la a participar. Mauengua respondeu afirmativamente, e as duas combinaram realizar a entrevista pessoalmente quando a pesquisadora estivesse em Moçambique. Ao chegar ao país, a pesquisadora entrou em contato com Mauengua para definir o local da entrevista. Por se sentir mais confortável em sua residência, Mauengua convidou a pesquisadora para uma conversa em sua casa, na cidade de Inhambane, há cerca de 500 Km da capital, Maputo.

O encontro ocorreu no dia 5 de janeiro de 2025, às 09h45. Foi um reencontro caloroso após alguns anos sem se verem. Antes de iniciar a entrevista, as duas conversaram sobre assuntos corriqueiros, principalmente sobre a experiência da pesquisadora no Brasil. Mauengua mostrou

interesse em saber sobre os desafios enfrentados pela pesquisadora e, ao final, elogiou e incentivou a pesquisadora a levar adiante a pesquisa, destacando a importância de trazer o assunto do assédio sexual para o centro do debate e torná-lo visível como estratégia de combate ao problema na corporação.

Como gesto de hospitalidade, Mauengua ofereceu um copo de suco e uma fatia de bolo de maracujá à pesquisadora. Em seguida, deu-se início à entrevista narrativa. Embora Mauengua tenha solicitado que a entrevista fosse breve, devido a uma reunião agendada posteriormente, a conversa fluiu naturalmente e durou cerca de 1 hora e 50 minutos.

Antes de iniciar a gravação, a pesquisadora apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que Mauengua leu e assinou, ficando com uma das cópias. A pesquisadora também solicitou permissão para gravar a conversa, o que foi consentido. Com a gravação iniciada, a pesquisadora fez a pergunta norteadora da entrevista. Mauengua começou agradecendo a oportunidade de contribuir com a pesquisa e, considerando a amplitude da pergunta, solicitou que a pesquisadora a lembrasse de outros aspectos que ela pudesse esquecer de mencionar durante a narrativa.

7.2.1. Ingresso na polícia e desenvolvimento de carreira

Mauengua relatou que, antes de ingressar na Polícia, trabalhou no Ministério do Interior de 1989 a 1993. Embora sua intenção inicial não fosse se tornar policial, as reformas no Ministério do Interior a levaram a participar do curso de formação policial. Ela se formou na Escola de Formação de Quadros, atualmente conhecida como Academia de Ciências Policiais, em um curso que durou cerca de seis meses e se concluiu em 1994.

É importante destacar que Mauengua já possuía uma licenciatura em uma área relevante na época, o que a tornava uma das poucas mulheres com esse nível de formação acadêmica entre os novos policiais. Além disso, ela já era casada e tinha um filho. Devido à sua formação superior, após concluir o curso de polícia, foi nomeada chefe de um departamento, conforme relatou:

“Foi mais interessante ainda porque foi aí que eu comecei a entender as raízes da Polícia da República de Moçambique, o que é ser Polícia, quais são as exigências, o código de conduta, a ética, e tudo... só assim, eu tendo essa disciplina de ética e deontologia e outras formações em direito e tal, foi possível compreender a razão daqueles problemas...poder mitigá-los e gerir de forma mais compreensível e com uma certa cientificidade.”

Sua posição como chefe de departamento por muitos anos a colocou no centro das reformas da polícia, incluindo a criação da Academia de Ciências Policiais, o Plano Estratégico da Polícia, a retomada das formações básicas que haviam sido interrompidas pela guerra dos 16 anos, e a implementação de políticas de gênero, com a criação dos Gabinetes de Atendimento à Mulher vítima de violência doméstica e implementação da Rede Mulher Polícia.

Essas experiências acumuladas permitiram que Mauengua desenvolvesse um conhecimento profundo da organização policial. No entanto, ela mencionou que uma das coisas que lamenta em sua carreira é não ter aceitado o desafio de comandar uma província quando isso lhe foi proposto. Na época, ela relatou ter sentido medo devido à falta de experiência em áreas operativas, o que a levou a acreditar que não estava preparada para um desafio tão significativo.

Por outro lado, ela atribui essa recusa à falta de formação em liderança sendo crucial atuar na área operativa na qual não tinha domínio. Essa experiência, para ela, representa um "grande erro" por ter perdido uma oportunidade de ser uma *decision maker* em um cargo de grande importância para a mulher na polícia. Na época não havia mulheres como Comandantes Provinciais e no presente já temos pelo menos 2 nas 11 províncias de Moçambique.

"[...]um dos desafios que eu enfrentei na altura foi pelo facto de eu não ter tido uma formação em liderança, então eu expliquei ao dirigente na altura que eu não estava em condições para ser Comandante Provincial. Fui fraca né, pois era um grande desafio na altura né, principalmente para a mulher porque não havia mulheres como comandantes provinciais. Eu tinha pouco domínio da área operativa, eu era mais gestora, estava mais ligada a questões de gestão do que a liderar. Então, eu coloquei algumas dificuldades para fazer esse trabalho porque a minha consciência dizia que se não tem competência, não vale a pena arriscar. Foi uma espécie de medo de arriscar para uma área que não tinha competência.

[...]. Olha só para minha história, por que é que eu me recusei de ser Comandante Provincial? Foi porque eu não estava suficientemente empoderada ao ponto de enfrentar o desafio como Comandante Provincial, isto não podia acontecer, isto foi um dos grandes erros do meu percurso como profissional. Mas se calhar valeu a pena porque eu fiz outras coisas. Contudo, não devia acontecer porque eu perdi um lugar muito importante em termos de decision maker..."

7.2.2. Orgulho e persistência: a criação dos Gabinetes de Atendimento à Mulher e Criança

Um dos maiores orgulhos de sua carreira foi a implementação dos Gabinetes de Atendimento à Mulher e Criança. Apesar do ceticismo e resistência masculina, que Mauengua atribui à violência doméstica praticada por muitos policiais homens e o receio de serem confrontados, ela e os proponentes persistiram. A criação de uma base de dados sobre a violência foi crucial para demonstrar a magnitude do problema e impulsionar a aprovação da Lei 29/2009 de 29 de setembro, específica contra a violência doméstica. A iniciativa contribui para mudar a imagem da polícia, que passou a ser vista como uma instituição com "sentido de responsabilidade social". Isso se alinhou com o processo de modernização da polícia em consonância com o Estado Democrático de Direito instituído em Moçambique a partir da aprovação da Constituição de 1990.

Numa primeira fase optou-se por formar mulheres policiais para trabalharem nesses gabinetes, atendendo às vítimas por entender que, "sendo mulher era mais fácil de compreender outras mulheres e as suas preocupações".

"Embora continuasse como Chefe do Departamento... também fui responsável em liderar a criação dos Gabinetes de Atendimento à Mulher e Criança por força das atividades elencadas na Declaração da SADC que nós estávamos a implementar em Moçambique. Então o Ministério do Interior tinha a responsabilidade de atendimento às vítimas de violência... na altura chamava-se Gabinete de Atendimento à Mulher e Criança, era um projeto que surgiu, um pequeno projeto, como sabe, havia muito ceticismo em relação a esta tarefa, porque a maior parte dos líderes no Ministério do Interior eram todos homens...e eu tinha de apresentar este projeto no meio daqueles todos homens, num dos Conselhos Coordenadores. A primeira apresentação deste projeto praticamente ninguém ligou, ninguém compreendia porque que o ministério do Interior, porque que a Polícia tinha de atender as vítimas, porque para eles, essas pessoas deveriam ser atendidas normalmente como qualquer pessoa que recorre à Polícia.... Foi muito difícil, na verdade uma luta renhida.... Portanto, com o apoio do Ministro, ele obrigou todos a escutar, a ouvir e a levantar todas as questões que lhes preocupava em relação a esse projeto... Portanto, para haver lei era preciso, a proposta de lei, e ela devia ser acompanhada por factos e na altura não havia nada, não havia base de dados, então esse nosso trabalho permitiu a criação de uma base de dados do que estava a acontecer, e chegou-se à conclusão de que o fenómeno era grande e começou a mudar a imagem da Polícia, pois nós abraçamos uma área mais ou menos social e passou a ter um sentido de responsabilidade social, está a ver né? E as pessoas começaram a olhar para a Polícia com outros olhos, né? Isso deu uma grande viragem não só nas organizações que nos acompanhavam, mas também na sociedade. Foi um impacto muito grande a criação destes Gabinetes, mas eu vou te dizer que foi uma aventura, foi uma aventura daquelas boas porque engrenamos, formamos o pessoal para o atendimento. Na altura nós privilegiamos mulheres Policiais para o atendimento das vítimas, porque sendo mulher era mais fácil de compreender outras mulheres e as suas preocupações, porque afinal, também éramos vítimas de violência nas nossas casas, a violência na sua extensão, se não era a física, era a psicológica ou económica, etc.

Portanto, foi uma das coisas que eu mais gostei de fazer na minha carreira, foi a criação deste sector e conseguimos.

Com a consciencialização da sociedade, as mulheres começaram a ter mais consciência e muitas organizações se juntaram à iniciativa, a OMM começou a apoiar a divulgação desses Gabinetes de Atendimento, o trabalho nas comunidades etc. Foi uma onda muito boa porque as pessoas começaram a ter consciência do que estava a acontecer e as mulheres a sentirem-se mais protegidas, as crianças também começaram a ganhar mais consciência dos seus direitos e sobre questões relacionadas com o abuso sexual e a própria violência. Portanto foi um movimento muito grande nessa altura, e bastante compensador, porque não era só no nosso país, mas ao nível da região, onde nós participamos dos encontros, das formações etc. Isso permitiu que nós tivéssemos muito know how e encontrássemos também algumas organizações internacionais interessadas em apoiar.

Nós tínhamos esses Gabinetes a funcionar dentro das infraestruturas mais ou menos precárias da Polícia, então era preciso criar aqui alguns gabinetes novos, construir algumas coisas. Então fomos olhando para essa necessidade de construção de alguns Gabinetes de atendimento, é aqui onde surge o movimento de construção dos Gabinetes de Atendimento que até hoje existem e estão a funcionar cerca de trezentos e tal Gabinetes de Atendimento à Mulher e Criança em todo o país. Portanto esse foi um programa que me apaixonei por ele na Polícia apesar dos grandes desafios que a gente foi tendo.

Portanto, todas as províncias têm o Sector de Atendimento à Mulher e Criança, um sector formal. A sua institucionalização veio com as reformas da Polícia, porque estava no Plano Estratégico, que era preciso institucionalizar o Sector de Atendimento das Vítimas de Violência Doméstica. E conseguimos isso na reforma da lei em 2012. "

Com esse relato, Mauengua demonstrou as complexas dinâmicas de poder e gênero em uma organização tradicionalmente masculina e a importância de lideranças visionárias para impulsionar mudanças sociais significativas. Ademais a persistência foi um ingrediente essencial para a materialização do projeto porque a primeira vez que foi apresentado em um Conselho Coordenador, não passou.

Parece que a forte resistência inicial para a implementação dos gabinetes de atendimento à mulher contra a violência doméstica esteve relacionada com o facto de maior parte dos líderes na PRM serem homens e não só, pela compreensão arraigada de que a polícia apenas deve se ocupar pela garantia da segurança e ordem públicas e não necessariamente atender a questões meramente sociais. A percepção desses líderes provavelmente era de que "essas pessoas deveriam ser atendidas normalmente como qualquer pessoa que recorre à Polícia", ignorando assim a especificidade da violência de gênero e a vulnerabilidade das vítimas.

Quando nossa interlocutora diz que "foi muito difícil, na verdade uma luta renhida" sublinha a dimensão da batalha política dentro da própria instituição. Mauengua, como mulher e líder, teve de enfrentar a resistência masculina à desconstrução de privilégios, e também o machismo presente na corporação, o qual ela não hesita em pontuar.

“Aí o machismo veio todo ao de cima, porque você sabe né, nós na Polícia, a maior parte dos nossos colegas são violentos e a violência começava mesmo nas casas deles, e eles não queriam se confrontar com essa situação. Na altura, não sei se era por ser jovem, eu tinha muita energia, não foi fácil, porque estava sozinha, com o apoio do Ministro e do órgão dele, e eu tinha de convencer aqueles membros todos homens. E comecei assim, com eles casmurros, porque não entendiam a necessidade. Eles começaram a colocar dificuldades como não ter espaço para acomodar os Gabinetes etc.”

Compreendemos na narrativa da nossa interlocutora que o ethos policial tradicional não conversa com questões de gênero, provavelmente pela crença de que pode amenizar as forças policiais e comprometer o status quo de poder.

Mauengua também expressa orgulho por ter participado, em 2012, do processo de criação da Rede Mulher na Polícia, uma organização que surgiu a partir dos Encontros dos Chefes de Polícia da Região Austral de África (SAPCCO). A Rede foi criada com o objetivo de incorporar a perspectiva de gênero nas estratégias da Polícia. Segundo Mauengua:

“A Rede da Mulher Polícia foi criada como uma rede... onde cada mulher deveria se sentir parte integrante, porque tem como objetivo o empoderamento da mulher, isto é, tornar as mulheres da Polícia fortes, capazes”. (...)Então, a Rede Mulher Polícia ela visa empoderar as mulheres na carreira profissional, para ela sentir desde o primeiro dia que entra para a Polícia, na escola de formação, que eu estou a entrar para uma organização na qual faço parte...”

Os objetivos da criação da Rede Mulher na Polícia estavam relacionados à necessidade de criar uma organização onde as mulheres pudessem se unir e se apoiar para se empoderar, visto que nas organizações policiais não existem sindicatos. Com as mulheres unidas, elas podem lutar por um ambiente mais igualitário dentro da corporação e contribuir para a promoção de uma cultura de respeito e valorização do gênero. Além disso, a Rede visa criar uma identidade e senso de pertencimento entre as mulheres policiais, desde o momento em que elas ingressam na organização.

Mauengua entende que era preciso tornar a mulher policial visível na organização e dar oportunidades para que elas assumam funções de liderança ao lado dos homens, o que era dificultado pelo machismo e sexismo que caracterizam a organização. A criação da Rede Mulher na Polícia é um passo importante para abordar essas questões e promover a igualdade de gênero dentro da Polícia.

“Porque até então, as mulheres entravam, mas não faziam parte, a sua presença era invisibilizada, elas simplesmente ficavam na linha de base, para servir café, serem secretárias, etc., mas nada de tomada de decisão. Então era preciso mudar esse

paradigma e para isso as mulheres tinham de sentir que, ao entrarem para a Polícia, estavam entrando em uma organização profissional e que elas faziam parte como Recursos Humanos, não é? Portanto, era preciso mudar esse paradigma de que a mulher sempre tem que ser ajudadora, de que ela era fraca etc. Era preciso que cada uma sentisse isso em cada esfera onde esta mulher estivesse inserida..."

Esse relato nos faz refletir sobre a posição que as mulheres eram colocadas na polícia antes da criação da Rede e que, possivelmente, ainda persiste em menor escala até o presente momento. Elas eram subalternizadas e excluídas das posições de poder e decisão, sendo relegadas a funções secundárias, como secretárias, ou tarefas domésticas, como limpeza e servir café. Isso sugere que os estereótipos atribuídos ao feminino, que reforçam a ideia de incapacidade e fragilidade da mulher, eram predominantes na organização e limitavam as oportunidades de carreira para as mulheres.

7.2.3. Resiliência feminina e superação

A mulher na sociedade moçambicana tem sofrido tanta violência de gênero que ela própria começa a naturalizar esses processos. Isso fica evidente na afirmação de nossa interlocutora: *"Sabe, a mulher é muito persistente, não sei se é para isso que fomos preparadas, para aguentar até humilhações, quando uma mulher tem objetivos, as humilhações são inferiores..."*. No entanto, esse posicionamento também pode indicar que as mulheres na polícia precisam estar preparadas para essa resistência e ter estratégias para contrapor e se auto afirmar como policiais competentes para assumir qualquer desafio.

Nessa frase, podemos destacar duas situações: por um lado, a força e resiliência da mulher; por outro lado, a ideia de que as mulheres foram "preparadas" para aguentar humilhações é uma reflexão profunda sobre a forma como as mulheres são socializadas e condicionadas a lidar com desafios e obstáculos. Isso pode ser visto como uma forma de resiliência e adaptação, mas também pode ser visto como uma crítica à forma como as mulheres são tratadas e percebidas na sociedade.

Essa ambiguidade sugere que a resiliência das mulheres pode ser tanto uma força quanto uma fraqueza, dependendo do contexto em que é exercida. Além disso, a afirmação de nossa interlocutora pode ser interpretada como uma crítica à forma como as mulheres são socializadas para conviver com abusos e humilhações, o que pode ter implicações importantes para a forma como as mulheres são tratadas e percebidas na sociedade. Ademais, para Mauengua, isso também

pode indicar que as mulheres policiais precisam estar preparadas para a resistência e ter estratégias para se auto afirmar.

7.2.4. Assédio sexual: consciência e poder

Após compartilhar sua trajetória profissional, Mauengua começa a falar sobre experiências de assédio sexual na organização, destacando que isso constitui uma grande barreira para o desenvolvimento da mulher na carreira policial. Ela revela que sua consciência sobre a questão do assédio sexual e sua posição de liderança serviram como proteção para ela, pois os potenciais assediadores não tinham chance de agir com impunidade. Além disso, ela afirma que cortava imediatamente qualquer tentativa de brincadeiras desagradáveis com cunho sexual, demonstrando sua capacidade de se impor e defender seus direitos no ambiente de trabalho.

“O facto de eu ter o nível superior, o facto de já ter um salário bom em relação a muitos homens, não é? Na altura nós tínhamos um bom salário, modéstia parte, tinha um bom salário quando entrei para o Ministério do Interior. Então, o que um homem teria para me oferecer? Eu já era uma mulher casada, e tinha um filho. Portanto, não tinham nada para oferecer-me. Dinheiro, eu tinha. E tinha autoridade, era Chefe, mesmo ao nível dos colegas com a mesma categoria. Acho que eles não tinham chance porque eu sempre lhes cortava, aquelas brincadeiras de mau gosto que sempre envergonham as mulheres eu sempre cortava. É por isso que alguns diziam que eu era mulher de ferro, mulher de sei lá o que, muitos nomes, mas eu dava-me nas tintas para isso. Portanto, essa questão de assédio sexual tem muito a ver com isso, em primeiro lugar a consciência, em segundo, com as questões de género, não é? ”

A partir desse relato, compreendemos que o assédio sexual pode estar intimamente ligado a questões de consciência sobre o problema, as questões de género e o desequilíbrio de poder. Sobre o desequilíbrio de poder entre homens e mulheres na corporação, Mauengua destaca um aspecto fundamental que pode estar na raiz desse desequilíbrio: a sub-representação das mulheres nos efetivos da Polícia. Segundo ela, quando o Plano Estratégico da Polícia foi elaborado, as mulheres correspondiam a apenas 7% do total de efetivos. Embora o recrutamento de mais mulheres para os cursos de formação básica e superior possa ter aumentado esse número, Mauengua acredita que ainda não atingiu a meta de 30% idealizada.

“Olha, uma coisa muito interessante, nós quando iniciamos a Rede Mulher Polícia, o Plano Estratégico indicava a existência de 7% de mulheres na Polícia, mas até a minha saída em 2024 nós tínhamos cerca de 21% de mulheres na Polícia. Está a imaginar o que

*isso significa? Ainda não atingimos a meta dos 30% de acordo com a Estratégia do Género. Não é fácil, sair de 7% para uma meta de 30%, ainda estamos nos 21% e isso, monitorado. Esses 21%, por que? Porque na retaguarda estão os novos ingressos e nos novos ingressos garantir 30% dos novos não significava garantir 30% de efetivos mulheres. Nos últimos cursos de Matalane nós admitimos mais de 40% de mulheres para o ingresso, isso era um bom **input** para aquele número de mulheres, mas infelizmente saí antes de alcançar a meta das mulheres. Mas se as lideranças continuarem a monitorar este processo, eu acredito que, vai se alcançar, não é? Não sei se em 2030 poderá se alcançar esse número. Porém, para mim o mais importante é a qualidade das pessoas que nós queremos, porque às vezes o número começa a pesar, ok? Tudo bem que são 30% ou sei lá 50%, mas é também preciso investir-se na qualidade, para evitar recrutar um exército de incompetentes. ”*

Essa sub-representação das mulheres na Polícia pode contribuir para o desequilíbrio de poder entre os gêneros e reforçar as desigualdades existentes. A falta de representação feminina pode limitar a capacidade da instituição de abordar questões específicas das mulheres e de promover uma cultura de igualdade de gênero. Além disso, a baixa representação das mulheres pode perpetuar estereótipos e preconceitos que dificultam a participação das mulheres em posições de liderança e tomada de decisão.

Apesar de haver um longo caminho a percorrer para alcançar a equidade entre homens e mulheres na Polícia, Mauengua destaca que houve um progresso significativo desde a implementação do Plano Estratégico até 2024. O percentual de mulheres na instituição aumentou de 7% para 21%, graças à estratégia de recrutar 40% de mulheres nos cursos da Polícia. Se essa estratégia continuar a ser implementada, é possível que a meta de 30% seja alcançada até 2030.

No entanto, Mauengua também enfatiza que, embora o número seja importante, a qualidade e a competência das pessoas são fundamentais para o sucesso da instituição. Ela destaca que a capacidade e o desempenho das mulheres na Polícia são essenciais para garantir que elas sejam valorizadas e respeitadas dentro da organização. Esse posicionamento reforça a ideia de que a equidade de gênero não se resume apenas a números, mas também à criação de um ambiente que valorize e apoie o desenvolvimento das mulheres na instituição. Em um outro trecho, ela defende que, embora o aumento do número seja importante, a qualidade das mulheres recrutadas é fundamental para evitar um "exército de incompetentes". A nossa interlocutora faz questão de reforçar que:

“Para se evitar isso, é preciso investir na qualidade porque a sociedade também tem muitas mulheres qualificadas. Então, nós temos de ter mecanismos para captar estas mulheres qualificadas para a Polícia. Porque a sociedade tem mulheres qualificadas, mas o problema é que, muitas vezes, nós queremos colocar na Polícia nossos familiares,

aqueles mulheres que não têm emprego nas nossas famílias, então, tudo aquilo que não é bom, acaba entrando ali. Mas é preciso lutar para trazeremos pessoas competentes...”

À medida que Mauengua compartilha sua trajetória e experiências, percebemos que ela é uma mulher forte e determinada, uma verdadeira defensora dos direitos e empoderamento das mulheres na Polícia. Ela enfrenta hostilidade e resistência por parte de líderes masculinos, mas não se deixa intimidar. No que diz respeito à sua experiência com o assédio sexual, Mauengua destaca que o primeiro passo para o enfrentar é reconhecer que se trata de um ato criminoso, caracterizado por abordagens com intuito de obter vantagens sexuais não consentidas.

Além disso, ela enfatiza que o desequilíbrio de poder nas relações entre homens e mulheres na instituição é um fator importante para entender o assédio sexual. Segundo Mauengua, as mulheres com mais poder e controle sobre suas vidas podem estar menos sujeitas ao assédio, o que sugere que a falta de poder e controle pode ser um fator de vulnerabilidade. Sua atitude de não tolerar "brincadeiras de mau gosto" e de se impor como uma mulher forte e determinada é um exemplo de como as mulheres podem se proteger e se afirmar em ambientes de trabalho hostis.

Essa postura de Mauengua pode servir de inspiração para outras mulheres que enfrentam situações semelhantes, mostrando que é possível se impor e defender seus direitos em ambientes desafiadores. Além disso, sua experiência pode contribuir para a conscientização sobre a importância de abordar o assédio sexual de forma séria e eficaz na instituição policial.

7.2.5. Fatores culturais no assédio

Além da consciência e do poder, Mauengua também destaca que aspectos culturais podem contribuir para a cultura do assédio na Polícia. Segundo ela, em algumas regiões do país, há uma percepção de que o corpo tem mais valor do que a educação, o que pode levar as mulheres a serem mais vulneráveis ao assédio. Isso pode começar nas escolas de formação, onde algumas mulheres já saem grávidas ou acreditam que podem resolver problemas acadêmicos ou profissionais usando seu corpo como moeda de troca.

“Algumas mulheres em algumas regiões do país pensam que o corpo tem muito mais valor do que ter estudado. Então, estas mulheres facilmente eram assediadas e facilmente elas sentiam-se numa vulnerabilidade porque, veja que o assédio sexual começava mesmo nas escolas de formação. E algumas mulheres já saem grávidas das escolas de

formação. Algumas mulheres, durante a formação policial, acham que o seu corpo pode resolver certas questões como por exemplo não participar dos treinos, aí pensam: o que que custa, passar uma noite com o instrutor”

Esse traço cultural pode ser um obstáculo significativo para a valorização da mulher na Polícia, pois reforça a dominação masculina e a percepção de que as mulheres são objetos de desejo, e não profissionais com direitos e dignidade. O fato de o assédio sexual começar nas escolas de formação evidencia uma cultura que pode se perpetuar ao longo da carreira e criar obstáculos para a promoção da igualdade de gênero na organização.

Mauengua destaca que as mulheres que são assediadas ou engravidam durante a formação podem ter menos oportunidades de sucesso na carreira em comparação com os homens. Portanto, é urgente difundir mensagens que visem à conscientização dos efetivos da Polícia sobre a importância do respeito e da dignidade no ambiente de trabalho, começando nos centros de formação e continuando nos setores de atividade. Isso pode ajudar a criar uma cultura mais respeitosa e igualitária dentro da instituição.

“O facto de sair grávida da formação, significa que você não vai ter as mesmas oportunidades que o seu colega homem, porque passados alguns meses você vai ficar em casa, depois do bebé vem aquele período de licença de maternidade, praticamente, quando o outro está a fazer dois anos de estágio, a mulher está a um ano ou menos do que isso, a trabalhar. Como é que essa mulher vai concorrer em pé de igualdade, como é que essa mulher vai ter as mesmas oportunidades que este homem, não é? Às vezes as gravidezes eram entre colegas do mesmo curso, esse colega avança e a mulher fica para trás a gerir gravidezes e bebés, e muitas vezes começa enquanto ainda é Guarda Estagiária. Em que momento essa mulher vai ser Polícia? Porque para ser um bom Policial você deve ser Patrulheiro. Se você como mulher quer ser uma boa líder, ser uma boa Comandante, de esquadra ou noutra área qualquer, você deve começar da base. Eu até costumo brincar que para ser Chefe deve primeiro acabar a sola de sapato. ”

O relato de Mauengua destaca que, para as mulheres se auto afirmarem como policiais e líderes, é fundamental que elas se dediquem e entendam que o assédio que elas sofrem pode ser um obstáculo significativo nesse caminho. Segundo ela, mesmo que as mulheres atinjam patentes altas, se não tiverem competência, não adianta ostentar títulos. A incompetência pode ser usada como uma estratégia para incapacitar as mulheres e justificar a falta de oportunidades de liderança.

“Mesmo que atinjam outros patamares, aquela patente não vale nada e vão continuar incompetentes porque não sabem o que é ser Polícia, isso é uma espécie de uma outra luta, tornar-te incapacitada. Pois pode chegar a liderar uma área sem ter competência para tal e desorganizar a mesma. E mais tarde começam a dizer que nós já sabíamos que as mulheres não estão preparadas para assumir a liderança, andam aí a lutar por direitos

e igualdade, mas são incompetentes. Então, isso pode ser uma estratégia também, né? É uma estratégia de nos incapacitar. As mulheres deviam compreender isso, portanto, todo o trabalho de empoderamento a ser feito tem que ser feito assim...”

Mauengua enfatiza que o trabalho de empoderamento das mulheres deve ser feito de forma consciente e estratégica, abordando questões como o assédio sexual e a cultura que o perpetua. Ela destaca que, nas reuniões da Rede Mulher Polícia, eram discutidos temas relacionados ao assédio sexual, com o objetivo de conscientizar as mulheres sobre esse problema. No entanto, ainda era um desafio, pois algumas mulheres não compreendiam que o assédio sexual degrada o ambiente de trabalho e é uma forma de humilhação.

“A outra é trabalhar mesmo na questão da consciencialização, como eu disse, o assédio sexual para além das questões do poder também envolve questões culturais em que algumas culturas o corpo é que mais fala do que a cabeça, do que a consciência. Ademais, a mulher deve sentir que tem capacidade de resolver os seus problemas sem ter que se submeter a esta humilhação, de ter que entregar o seu corpo para alguém que acha que ele tem autoridade e você tem medo de ser punida. ”

Além disso, Mauengua ressalta que as mulheres devem sentir que têm capacidade de resolver seus problemas sem se submeter à humilhação e ao assédio. Isso exige uma mudança cultural e uma conscientização sobre a importância da dignidade e do respeito no ambiente de trabalho. A Rede Mulher Polícia desempenha um papel importante nesse processo ao abordar questões como o assédio sexual e promover a conscientização e o empoderamento das mulheres na Polícia.

7.2.6. União feminina e mudança

A questão cultural, o poder masculino e a falta de consciência das mulheres são fatores que contribuem para o assédio sexual, mas Mauengua sugere que a união das mulheres pode ser um fator-chave para superar esses obstáculos. Ela destaca que, enquanto as mulheres não podem estar em posições de decisão, elas podem influenciar a tomada de decisões a favor do gênero a partir de onde estão. Isso pode ter um efeito multiplicador se as mulheres se unirem e trabalharem juntas nesse sentido.

“A única forma de vencer isso é mesmo trabalhar com as lideranças, e as mulheres líderes devem ter consciência desse problema e poderem também trabalhar nisso, por que sabe o que acontece? Não sei se são as patentes que são via-rápida, quando a Mulher chega lá em cima lá, já não olha para as outras. É preciso vencer isso, é preciso que as mulheres se unam desde a base até ao topo e sintam que há unidade. Só assim é que as mulheres

podem vencer o assédio sexual, porque a questão de comida, as questões culturais são muito sérias. Sim, é possível, não posso dizer que não, mas é necessário muito trabalho.

Mauengua enfatiza que a única forma de vencer o assédio sexual é trabalhar com as lideranças e que as mulheres líderes devem ter consciência desse problema e trabalhar para enfrentá-lo. Nesse ponto, ela critica as mulheres que, ao alcançar posições de poder, "já não olham para as outras", ressaltando a necessidade de solidariedade "desde a base até ao topo".

A cultura, a falta de consciência e as condições de subalternidade são exemplos de como as normas sociais e culturais podem perpetuar a opressão das mulheres. É preciso um trabalho contínuo e consciente para desafiar essas normas e criar uma sociedade mais justa e igualitária, com as mulheres como protagonistas dessa mudança de paradigma.

7.2.7. A liderança feminina como estratégia de combate ao assédio

A dado passo da sua narrativa, Mauengua relata fatos chocantes sobre o assédio sexual na Escola Prática da Polícia em Matalane, onde algumas formandas chegavam ao curso soronegativas e saíam soropositivas em consequência do assédio sexual. Esse assunto mostra a profundidade do problema e a necessidade de abordá-lo de forma séria e eficaz, pois está comprometendo a saúde das vítimas e o futuro da instituição.

“Portanto, são fenômenos que não podemos negar, por isso não nos pronunciamos, porque sabíamos que esses fenômenos existiam, o que devia se ter feito era tomar medidas e foi o que aconteceu; tomou-se medida. E depois, o mais chato é que alguns desses instrutores eram soropositivos, facto que contribui para o aumento da soro prevalência na Polícia, pois o assédio começa na formação. Muitas mulheres entram soronegativas e saem da formação soropositivas, justamente por esta questão de consciência, é um problema muito sério, não é?

Uma das medidas era que as lideranças da escola assumissem essa questão do assédio sexual como algo sério, algo que precisa ser combatido. É por isso que, uma das razões que Matalana acabou tendo uma mulher como Comandante era esta, para ver se minimizava esse impacto negativo do assédio sexual. ”

Ela destaca que o assédio sexual é um problema complexo que envolve o poder masculino e a falta de consciência das mulheres. Além disso, Mauengua enfatiza que alguns instrutores que praticavam o assédio sexual eram soropositivos, o que contribuía para o aumento da soro prevalência na Polícia, para colmatar essa problemática, uma das medidas tomadas foi a nomeação

de uma mulher como Comandante da Escola de Matalane, com o objetivo de minimizar o impacto negativo do assédio sexual. Mauengua também destaca a importância de conscientizar as mulheres sobre a problemática e de promover discussões sobre gênero na Polícia.

No entanto, ela também reconhece que algumas mulheres podem compactuar com atitudes que configuram assédio na instituição, seja por falta de consciência ou por interesses pessoais. Isso pode criar contradições e desafios para as mulheres que buscam combater o assédio sexual.

“É verdade que nós mulheres também somos traiçoeiras, por que às vezes a mesma colega que era suposto ajudar, está interessada no Chefe...Por exemplo, quando um chefe começa a oferecer chocolates, flores, almoços, algumas não têm consciência pensam que só pelo espírito de camaradagem, mas é um desafio, é um desafio porque nós temos uma sociedade com muita carência. Havia outras mulheres que pura e simplesmente diziam: se ele tem dinheiro para me dar, se ele pode me oferecer um almoço de luxo, se ele pode me dar um carro, por que não? E acabamos entrando nessas contradições, que mesmo vendo que a pessoa tem consciência e mesmo assim aceitou, não há nada a fazer”

7.2.8. A complexidade da dinâmica do assédio: carência econômica e consenso problemático

A perspectiva de Mauengua sobre a complexidade do assédio sexual transcende a mera conduta individual do assediador, apontando para uma dimensão multifacetada do problema. Sua observação de que o assédio é, em parte, "legitimado por certos comportamentos femininos" e que algumas mulheres podem "compactuar" com tais atitudes, frequentemente motivadas por carência econômica, exige uma análise aprofundada das dinâmicas subjacentes.

Mauengua revela que o assédio sexual vai além da coerção explícita. A vulnerabilidade socioeconômica pode condicionar o "consentimento", tornando a distinção entre voluntariedade e coerção sutil e, por vezes, difusa. Nesse contexto, a aceitação de favores ou benefícios em troca de interações sexuais – como "chocolates, flores, almoços de luxo" ou mesmo "um carro" – mesmo que aparentemente "voluntária", pode estar inserida em uma dinâmica de poder onde a mulher se sente compelida a ceder para garantir sua subsistência ou ascensão profissional. Essa situação desafia a ideia simplista de que "não há nada a fazer" quando há aceitação, pois, o consentimento pode ser coagido ou não plenamente livre em cenários de dependência.

A preocupação de Mauengua com a internalização, por parte dos assediadores, de que "todas as mulheres pensam da mesma maneira" sublinha como o assédio, nesses casos, não apenas

desvaloriza a mulher individualmente, mas perpetua estereótipos de gênero que deslegitimam a presença e a competência feminina na instituição. Isso demonstra que o assédio sexual é um desafio multifacetado, com implicações que reverberam na cultura organizacional e na percepção de gênero.

Assim, para abordar efetivamente o problema do assédio sexual, é imperativo que a análise se aprofunde nas causas estruturais que criam essas vulnerabilidades, em vez de focar exclusivamente nos comportamentos individuais. Isso implica considerar as desigualdades de gênero e poder presentes na instituição, que podem ser exacerbadas por condições socioeconômicas desfavoráveis. Somente uma compreensão holística dessas intersecções permitirá o desenvolvimento de estratégias de combate que ataquem as raízes do problema e promovam um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo e seguro.

Mauengua enfatiza que o assédio sexual é um problema sério que requer uma abordagem cuidadosa e estratégica, envolvendo a conscientização das mulheres e a promoção de uma cultura de respeito e dignidade na Polícia. É fundamental reforçar os movimentos que visam educar e conscientizar tanto mulheres quanto homens na organização para minimizar os impactos do assédio sexual no ambiente de trabalho, cultivando um espaço onde as mulheres sejam valorizadas e respeitadas em sua plenitude profissional.

Mauengua também destaca a importância de entender quando estamos diante do assédio sexual e de respeitar as relações consensuais entre adultos. No entanto, é claro que essas relações podem ser problemáticas e ter consequências negativas para as pessoas envolvidas, especialmente quando há um desequilíbrio de poder. Portanto, é fundamental abordar essas questões de forma cuidadosa e estratégica para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

7.2.9. A delimitação jurídica e psicológica do assédio sexual

Ao passo que a narrativa ia caminhando para o seu fim, Mauengua define o assédio sexual de forma alinhada à compreensão legal e psicológica, destacando que ele "só é válido quando começa a trazer problemas psicológicos, problemas de saúde para as vítimas" e "quando uma das partes não consente". Essa distinção é crucial para entender a diferença entre assédio e relações consensuais, mesmo que estas últimas possam ser moralmente questionáveis ou prejudiciais à dinâmica profissional.

“O assédio sexual só é válido quando começa a trazer problemas psicológicos, problemas de saúde para as vítimas. Agora, quando a pessoa aceita ser a segunda, terceira, quarta ou a oitava mulher como diz a música, então, você não pode fazer absolutamente nada, porque é de comum acordo entre duas pessoas adultas, etc.

Até porque só estamos no campo do assédio quando uma das partes não consente e isso começa a trazer problemas psicológicos. Nós tínhamos conhecimento de colegas que até lutam pelo seu Chefe, e você vai fazer o que diante disso? Absolutamente nada. Mesmo sabendo que o Chefe tem, não sei quantas mulheres e que todas as mulheres novas passaram por ele, você está ali porque quer privilégios, ou não trabalhar em turnos, ou de ter bens, não é? Está a ver, né? Fazer o quê é só olhar, são pessoas adultas. E nós às vezes dizíamos: ele é Chefe hoje, amanhã pode não ser chefe, e você vai ficar com crianças, com uma mão na frente e outra atrás, não é? Porque tudo que é bom vai desaparecer, está a ver, né? ”

No entanto, a dificuldade em intervir em relações "consensuais" (mesmo que com desequilíbrio de poder) e a percepção de que mulheres "lutam pelo seu Chefe" em busca de privilégios ("não trabalhar em turnos, ou de ter bens") evidenciam a complexidade de combater práticas que, embora prejudiciais, não se enquadram estritamente na definição legal de assédio por falta de não-consentimento explícito. A reflexão de Mauengua sobre a transitoriedade dos privilégios ("ele é Chefe hoje, amanhã pode não ser chefe, e você vai ficar com crianças, com uma mão na frente e outra atrás") é um apelo à autonomia e à visão de longo prazo das mulheres.

7.2.10. Assédio sexual, consequências, estigma e barreiras à denúncia

Mauengua introduz uma reflexão crucial sobre a necessidade de incluir, nos movimentos de conscientização feminina, a discussão sobre as consequências de ceder a avanços sexuais de superiores hierárquicos. A premissa de que tais posições são temporárias serve como um alerta estratégico para as mulheres, instigando-as a ponderar os riscos de longo prazo em face de vantagens imediatas e efêmeras.

Ao abordar a prevenção do assédio sexual em nível institucional, a nossa interlocutora destaca o estigma social como um obstáculo central à denúncia. Ela relata a tentativa de criar um setor específico na Direção do Pessoal para lidar com o assédio, cuja ineficácia se deu pela exposição das vítimas: "todo indivíduo que entrasse naquele Gabinete, todo mundo ficava sabendo que foi vítima de assédio sexual então as pessoas não iam". Esse receio de revitimização secundária e a vergonha associada à vitimização são fatores críticos que inibem a busca por apoio e justiça.

“O grande problema nesta situação do assédio sexual é que ela envolve também vergonha. Nós tentamos ensaiar um pouco na Direção do Pessoal, tentar criar um Sector que zela pelas questões de assédio sexual, o problema era este, todo indivíduo que entrasse naquele Gabinete, todo mundo ficava sabendo que foi vítima de assédio sexual então as pessoas não iam. ”

Para superar esse desafio, Mauengua propõe a criação de uma linha telefônica de denúncia, inspirando-se em modelos como o brasileiro. Essa sugestão enfatiza a importância de mecanismos de denúncia que garantam a confidencialidade e a segurança da vítima, minimizando a necessidade de exposição física e o consequente estigma.

Sua observação de que no Brasil há uma maior "consciência do assédio sexual" e que os mecanismos de denúncia garantem a proteção e segurança das vítimas, contrasta a realidade de Moçambique, onde ainda "vigora a vergonha, o medo, principalmente de ser indicada, aquela ali sofreu assédio sexual", o que reitera a urgência de investimentos em educação e na construção de um ambiente de confiança para acolhimento das vítimas.

7.2.11. O desafio da prova e a estratégia do empoderamento na produção de evidências

Outro desafio apontado por Mauengua é a dificuldade de responsabilizar os assediadores devido aos procedimentos processuais. Ela destaca que, no processo penal, a prova material é fundamental, mas no caso do assédio sexual, é difícil reunir essas provas. Isso pode levar a que os processos não garantam justiça para a vítima.

Mauengua compartilha sua experiência, relatando que, ao longo de sua carreira, recebeu duas denúncias de assédio sexual. Isso sugere que o assédio sexual é um problema real e presente na instituição, e que as vítimas podem enfrentar obstáculos significativos ao tentar buscar justiça.

“Durante a minha trajetória ...apenas recebi duas denúncias, mas o grande problema do assédio sexual é um crime que precisa de provas, a lei diz o ou a denunciante tem de ter provas, então, o que nós fazíamos, nós ensinávamos as mulheres, ensinar mesmo, como obter provas, por exemplo, a vítima sabendo que determinado Chefe estava lhe assediando, ela tinha de fazer de tudo para obter uma gravação, tirar fotografias, portanto, esse era o único jeito de levar o indivíduo a barra do Tribunal. Portanto, só dizer que a pessoa está a assediando-me e sem fazer isso, não era possível. Então, o que nós

fizemos nesses dois casos foi falar diretamente com as pessoas envolvidas, visto que não tínhamos provas, contudo só pelo fato de abordar o assediador, a pessoa já se sentia encurralada. E às vezes sugerimos a transferência de um dos envolvidos para garantir a segurança dessa mulher. Por outro lado, servia para desencorajar as pessoas de fazerem outras vítimas. Então, o que nós dizíamos às mulheres era que precisavam produzir provas. Quando os homens se aperceberam que as mulheres estavam fazendo isso, as coisas começaram já a ter um outro sentido, está a ver né? Porque as mulheres começaram a ganhar consciência de que era preciso ter provas e contavam com a ajuda umas das outras para fotografar alguns momentos a fim de garantir provas. ”

A dificuldade de reunir provas materiais em casos de assédio sexual pode ser um obstáculo significativo para as vítimas que buscam responsabilizar os assediadores. Isso pode levar a uma sensação de impunidade e perpetuar a cultura do assédio sexual na instituição. Portanto, é fundamental que sejam desenvolvidas estratégias para apoiar as vítimas e garantir que os assediadores sejam responsabilizados.

Compreendemos que o problema de provas no crime de assédio sexual é complexo e multifacetado. A sugestão de Mauengua de ensinar as mulheres a obterem provas pode ser uma estratégia de empoderamento e prevenção geral, especialmente se os homens começarem a perceber que as mulheres estão se unindo para enfrentar essa problemática na instituição. No entanto, ainda há preocupações sobre a proteção das vítimas, pois os homens podem se proteger mutuamente e retaliar contra as mulheres que denunciam assédio sexual. Isso pode ser um obstáculo significativo para as mulheres que buscam justiça e proteção.

A nossa interlocutora finaliza a conversa compartilhando que agora encontra-se na reserva, após anos de serviço, e que, no entanto, ainda tem muito por contribuir com os seus conhecimentos e saberes, mas por conta do tempo de serviço passou à reserva. Contudo, vai se dedicar a dar aulas, que é algo que também gosta de fazer: Isso mostra que Mauengua continua comprometida em fazer uma diferença positiva, mesmo após sua carreira na Polícia.

“Hoje estou na reserva porque chegou o tempo, pela minha idade, cada um tem sua trajetória, e é preciso dar espaço aos outros. Continuo a dar aulas, sei que sou uma valência nessa área, mas também preciso do meu descanso né. Fazer outras coisas. Posso servir mais em outras áreas. Ainda posso fazer mais para a sociedade. Quando chega o momento é preciso deixar o quadro de pessoal. ”

A entrevista com Mauengua foi muito potente no sentido de que forneceu muitos insights para compreender os atravessamentos do gênero na PRM os quais para a sua compreensão exigem uma abordagem interseccionada. Sua experiência oferece lições valiosas sobre a persistência dos

desafios e a importância de estratégias multifacetadas para a promoção de ambientes de trabalho mais justos e equitativos.

7.3. Apresentação da terceira interlocutora

A nossa terceira interlocutora, Tofo, foi apresentada à pesquisadora no âmbito do seu trabalho. Após concluir a Licenciatura em Ciências Policiais, a pesquisadora começou a trabalhar na província de Inhambane, onde Tofo já estava trabalhando desde 2003. Tofo se formou na Escola Prática da Polícia em Matalane em 2003. Devido à sua trajetória profissional, a pesquisadora considerou Tofo uma candidata ideal para participar da pesquisa, especialmente por ter se formado em Matalane, e também ter trabalhado no Gabinete de Atendimento à Mulher vítima de violência doméstica desde os primeiros anos de sua implementação.

Em dezembro de 2024, a pesquisadora entrou em contato com Tofo por telefone e explicou o propósito da pesquisa. Tofo concordou em participar e as duas combinaram um encontro no Hotel Casa do Capitão, em um local neutro, no dia 13 de fevereiro de 2025. Tofo chegou primeiro ao restaurante do hotel, sendo pontual como sempre, uma característica muito marcante da sua personalidade, pois o encontro estava combinado para 12 horas e ela chegou às 11 horas e 50 minutos. Antes de dar início à entrevista, as duas almoçaram e conversaram sobre assuntos variados como por exemplo a família, o trabalho e os planos para o futuro.

Após o almoço, a pesquisadora apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que Tofo leu e assinou. Com permissão para gravar a conversa, a pesquisadora iniciou a entrevista com a pergunta norteadora. Tofo narrou sua trajetória profissional de forma motivada e detalhada, sem necessidade de intervenções adicionais da pesquisadora. A conversa durou cerca de 40 minutos, demonstrando que Tofo estava preparada para compartilhar sua experiência e contribuir com a pesquisa.

7.3.1. Experiência na formação policial

Tofo é casada, mãe de quatro filhos, que já os tinha quando entrou para a formação policial. Ela conta que entrou para a Polícia em 2003, em Matalane, num curso que reuniu homens e

mulheres. A formação foi marcada por dificuldades decorrentes do contexto pós-guerra, com o centro de treinamento cheio de minas e muito mato, gerando constante medo entre os formandos. Além disso, ela relata que as condições eram precárias e alguns dias havia falta de comida, provavelmente esse seja o motivo de muitas pessoas naquela época não se interessarem pela formação policial.

“[...]sou casada, mãe de quatro filhos. Ingressei na polícia em 2003, foi um curso onde juntaram homens e mulheres no mesmo local. As pessoas não esperavam ver homens e mulheres sendo formados no mesmo centro. Foi um curso difícil. Primeiro, porque estávamos saindo de uma guerra, o centro estava cheio de minas e havia muito mato. Na verdade, aquilo para nós doeu. Primeiro, porque quando chegamos lá estava chovendo. Para dizer que nessa altura as pessoas não queriam ir à polícia, saímos daqui, eram 18 pessoas na província, sendo 8 mulheres e 10 homens. Eu recordei que quando chegamos lá estava a chover. O comandante que estava lá foi receber a nossa delegação e ficou admirado com o número de candidatas. Éramos muito poucos para aquilo que eles esperavam. Nessa altura, as pessoas não queriam ir à formação para serem polícias. Ficamos lá e começamos a treinar. Na verdade, vivíamos com medo das minas. Todos os dias ouvíamos dizer que em algum lugar do centro houve explosão de uma mina, então quando saímos para cortar lenha íamos com medo. Recordei de um dia, foi um dia marcante. Nós voltamos dos treinos para almoçar e vimos que as panelas estavam a brilhar. Disseram-nos que não havia comida. Nós não acreditamos, e nesse dia havia lá uma equipe da saúde que estava a vacinar as pessoas contra meningite. Logo que apanhamos a vacina, ficamos por aí a passar fome. Nossa delegação éramos poucos, e a maioria das pessoas que trabalhavam de serviço naquele dia no centro eram da nossa província. Assim, conseguimos nos organizar, umas três pessoas, e fugimos para a cidade de Maputo a fim de ver se conseguimos comprar algo para comer. Cada uma foi para a casa de familiares, e no dia seguinte regressamos já com alguns mantimentos. Entretanto, todos os instrutores conheciam as delegações pelos nomes, e naquele mesmo dia que nós fugimos para Maputo, apareceu no centro um caminhão de alimentação. Começaram a nos procurar para distribuir, e aí descobriram que não estávamos no centro. Foi o único dia marcante. Fiquei lá a treinar por nove meses.”

O relato de Tofo descreve bem o contexto em que ela foi formada, e as dificuldades que o caracterizam, mas também realça que diante das dificuldades o grupo conseguiu buscar alternativas para a superação, por exemplo o ato de fugir para a cidade de Maputo em busca de comida, destaca bem isso.

Outro aspecto interessante no seu relato é o facto de na sua formação terem juntado homens e mulheres no mesmo local, o que constituiu surpresa para o grupo, provavelmente porque as formações anteriores ocorriam separadamente. Ela também expressa algumas emoções no seu relato ao afirmar que se lembra de uma experiência “marcante” e quando fala que “aquilo para nós doeu”. Isso faz-nos pensar que a formação policial exige determinação e resiliência, e que essas características vão acompanhar os profissionais ao longo da carreira.

7.3.2. Progressão na carreira

A formação de Tofo durou nove meses e, pelo fato de ela já ser casada, recebeu a afetação no mesmo dia em que encerrou o curso para voltar à sua província, onde foi inicialmente colocada na primeira esquadra. Após alguns meses, foi transferida para a segunda esquadra. Ela conta que eram apenas duas mulheres naquela esquadra, sendo ela e mais uma senhora idosa.

Durante os primeiros seis meses, realizou o trabalho de patrulha, mas algumas vezes trabalhava como auxiliar do Oficial de Permanência, ajudando na elaboração de alguns ofícios, como autos de denúncia e notificações, o que a ajudou a se preparar para as funções que viria a desempenhar no futuro. Após esse período, nossa interlocutora foi indicada para participar de uma formação a fim de trabalhar nos gabinetes de atendimento à mulher.

A indicação de Tofo para a referida formação estava relacionada ao facto de na sua esquadra ser a única mulher com perfil, visto que a outra já era idosa e provavelmente em poucos anos iria à reserva. Ao retornar da formação, assumiu uma seção, inicialmente trabalhando sozinha. Com o tempo, mais mulheres foram sendo afetadas para a seção, permitindo o crescimento da equipe, e em 2009 a nossa interlocutora assumiu uma secção provincial.

Visto que Tofo não possuía o nível de graduação, em 2014 ela resolveu voltar a estudar e se formou na área de Direito em 2018. Entretanto, em 2015 Tofo foi promovida à patente de Sargento da Polícia.

“Eu posso dizer que tive sorte porque quando cheguei àquela esquadra encontrei pessoas que me conheciam. Os oficiais conheciam meus pais. Eles me ensinaram o trabalho. Diziam: “Faça o auto, faça relatório diário, faça uma notificação”, e sentavam comigo para me explicar como fazer. E no dia seguinte eu continuava a fazer até aprender. E fui rápida em aprender.

Por isso, quando passei para a seção não foi difícil. Só fui implementando o que eu aprendi quando estava no setor da permanência. Raramente eu ia à patrulha porque a maior parte dos oficiais de permanência queriam trabalhar comigo porque eu era uma boa reserva. Uma vez a outra eu ia à patrulha.

Como eu ainda não tinha o nível de licenciatura, em 2014 decidi voltar a estudar. Entrei no curso de Direito. A minha sorte nesse mesmo ano foi que fui promovida para Sargento da Polícia. Fiz a faculdade, foi difícil porque tinha que atender o serviço, atender a casa e ainda estudar. Era uma correria. Acordava cedo para chegar ao serviço, no fim do expediente corria para a faculdade, e de lá saía por volta das 23 horas, mas consegui.

Foi numa altura em que para ter um computador ainda era difícil. No serviço só havia dois computadores. Mas fui assim até 2018, quando consegui defender e no mesmo ano, nos finais, mudei de carreira.

Antes de terminar a faculdade, acho que no ano 2015, tive a minha nomeação como Chefe de Seção, porque todos esses anos estavam trabalhando na seção sem um despacho de nomeação. ”

A circunstância de Tofo ter retornado à sua província após a conclusão do curso sugere que a Polícia da República de Moçambique (PRM) considerava a situação familiar das mulheres ao atribuir suas colocações. Por outro lado, a experiência de Tofo na patrulha por seis meses indica que esse é um trabalho fundamental da polícia na área operativa, que consiste em realizar rondas em determinadas regiões com o objetivo de fiscalizar e combater o crime.

No contexto moçambicano, essa atividade é realizada a pé, abrangendo extensas áreas territoriais devido ao déficit do rácio polícia por km². Além disso, essa atividade destaca a importância da presença policial nas comunidades, especialmente em áreas onde a segurança é uma preocupação.

A experiência de Tofo nessa área pode ter sido fundamental para seu desenvolvimento profissional e para sua compreensão das necessidades da comunidade. Após esse período, Tofo passou por uma formação específica para integrar a equipe das mulheres que instalaram os gabinetes de atendimento à mulher vítima de violência doméstica, o que demonstra claramente que a organização estava investindo na equidade de gênero, adotando estratégias para a promoção dos direitos humanos e criando serviços especializados para atender às necessidades específicas da comunidade.

A decisão de Tofo de voltar a estudar demonstra sua preocupação em buscar qualificação e desenvolvimento profissional, apesar de ter sido um grande desafio para ela, considerando que, além de ser uma profissional com responsabilidades no seu serviço, era esposa e mãe de quatro crianças. Sua rotina era extremamente exigente, mas sua determinação permitiu que, quatro anos depois, ela se formasse em Direito. Ao afirmar "mas consegui", Tofo enfatiza que sua resiliência foi fundamental para alcançar seus objetivos, superando não apenas os desafios pessoais e profissionais, mas também as dificuldades tecnológicas da época.

7.3.3. Enfrentando o machismo e o sexismo na Polícia: a luta pela consolidação de Gabinetes de Atendimento à Mulher Vítima de Violência Doméstica

Ao passo que Tofo narra sua trajetória, ela revela que as mulheres enfrentam desafios significativos na polícia, especialmente no passado. A implementação dos Gabinetes de Atendimento à Mulher Vítima de Violência Doméstica, por exemplo, caracterizou-se por resistência institucional e ceticismo por parte de algumas lideranças quanto à sua consolidação.

Adicionalmente, o trabalho das policiais era frequentemente desvalorizado por comandantes influenciados por atitudes machistas e sexistas. Tal desvalorização manifestava-se, conforme relatado por Tofo, no desvio de casos que deveriam ser atendidos nos gabinetes da mulher para oficiais de permanência do sexo masculino. A crença na suposta incapacidade das mulheres para lidar com determinados casos era um reflexo dessa falta de reconhecimento.

A criação dos gabinetes de atendimento à mulher, inicialmente estabelecidos como seções de atendimento, é apresentada como um processo gradual, permeado por vozes que questionavam sua permanência, rotulando-os como meras "políticas" de alcance limitado. Inicialmente, a ausência de legislação específica sobre violência doméstica exigia o enquadramento das denúncias por meio de artigos compilados do código penal.

Contudo, a construção de um edifício próprio, com infraestrutura adequada para acolher as vítimas de violência doméstica, representou um avanço significativo nesse processo de valorização do trabalho da mulher na Polícia.

“Em 2009, começaram a ser criados os gabinetes de atendimento, numa primeira fase chamavam-se seções de atendimento, e a nossa chefe designava-se coordenadora, ainda não era um departamento autónomo. Mesmo ao nível nacional também era coordenadora. Mas havia vozes que não acreditavam que os gabinetes de atendimento fossem prevalecer. Diziam que não passava de política, que não ia longe, e que com o tempo deixariam de funcionar. No início, não havia nenhuma lei sobre a violência doméstica. Utilizávamos alguns artigos do código penal. Fizeram uma compilação de artigos relacionados com os crimes, e fomos trabalhando com a compilação do código penal. Por exemplo, violência física, nós íamos nas ofensas, violações etc. Levantávamos os autos e dávamos seguimento ao Ministério Público. ”

7.3.4. Violência de gênero assédio sexual na Polícia

Sobre a temática do assédio sexual, Tofo fala abertamente sobre as experiências durante a formação policial, bem como no local de trabalho. Ela destaca que se trata de um assunto invisibilizado na corporação, provavelmente devido ao medo de represálias ou até mesmo pela falta de compreensão sobre o que constitui assédio. A nossa interlocutora aborda o assédio sexual como um crime que dificilmente é denunciado:

“Mas, falando da parte do assédio, é um crime que dificilmente as pessoas denunciam. Há pessoas também que sofrem o assédio e não sabem que essa conduta constitui um crime. Achar que é algo normal. Quando um chefe te manda fechar a porta e ficar contigo no gabinete, outras acham que aquilo é um [...] assunto normal e acabam deixando passar, se é meu chefe. Por isso eu digo, outros sofrem, mas por não terem informação, mas outros até podem ter informação, mas temem essa represália no caso de contarem para alguém, e correr o risco de perder o cargo ou função. ”

Tofo acrescenta que as secretárias são as vítimas mais vulneráveis desse tipo de abuso devido à proximidade com os chefes e não só, pois consideram um trabalho menos desgastante do que ficar na patrulha, expostas ao sol; muitas optam pelo silêncio a fim de permanecerem nas suas posições.

“Eu acho que a maior parte das pessoas que sofrem assédio são as secretárias, por estar muito próximas do chefe. Então começa a pensar se perder o cargo, vai voltar a patrulhar. Para nós, o castigo é trabalhar na patrulha. Então se você acostumou a chegar ao serviço, fazer limpeza na sala do chefe e ficar sentada, com certeza não vai querer voltar às ruas. Só de pensar em ficar na rua a queimar com sol todo dia, não é fácil. Então a pessoa prefere realmente ficar no silêncio. ”

Sobre a consciência de que o assédio sexual é uma conduta inaceitável e que degrada o ambiente de trabalho, Tofo fala que alguns chefes não entendem esse fato, provavelmente por olharem para as mulheres, suas subordinadas, como objetos ou propriedades, conforme nos relata. Essa visão distorcida dos líderes em relação ao poder e presença de mulheres na PRM pode contribuir para a perpetuação do assédio sexual.

“Mesmo alguns chefes não sabem que certos comportamentos no local de trabalho podem ser enquadrados no assédio sexual. [...]. Têm chefes que chegam ao setor de trabalho e começam a elogiar a roupa, o corpo da subordinada. Esse comportamento repetitivo, um dia pode chegar a comportamentos indesejados. Então as mulheres devem refletir rápido que esse elogio não vem por bem. O mesmo chefe pode chegar e dizer que hoje não vais sair no horário normal, temos muito trabalho. Tudo isso para poder ficar a sós contigo no serviço. Chega àquela hora e começa já a te "pacatar" etc. Então essa é a hora de se abrir com os outros, buscar apoio, falar sobre o comportamento inadequado do chefe. ”

A nossa entrevistada também relata a prevalência do assédio sexual nos centros de formação, especialmente em Matalane, onde a dificuldade de acesso à comida levava muitas a "se entregarem" para ter o que comer, envolvendo-se com cozinheiros, fiéis de armazém, instrutores e chefes. A falta de condições de alimentação e a busca por benefícios como mais liberdade para sair durante a formação contribuíam para a ocorrência do assédio na época em que ela passou por Matalane.

“Falando especificamente dos centros de formação, eu acho que em Matalane é onde há muito essa questão do assédio, mais do que no setor do trabalho. Porque o que acontece, no meu caso, quando estava na formação, a comida era difícil. Então muitas acabavam se entregando para ter comida. Há pessoas mesmo que se envolviam com os cozinheiros. Eu digo que isso também é assédio. Imagine numa situação daquelas, um cozinheiro te chama todos os dias para te dar comida, uma comida diferenciada com aquela que a maioria come no centro. Todos os dias dizer "traga a tigela para eu encher", depois disso ele vai ganhar espaço para outros patamares. Então no meu tempo, muitas passaram por isso. Se falo do cozinheiro, não vou deixar o fiel do armazém do lado, nem os instrutores, e os demais chefes. E ninguém denunciava, mesmo as próprias vítimas. Iam denunciar a

quem, se elas precisavam de comer? Então posso dizer que nos centros isso ocorre com frequência, pelas próprias condições de alimentação, e não só, alguns benefícios como ter mais liberdade para sair, porque durante a formação as saídas do centro são controladas. Também tínhamos casos de pessoas que eram preguiçosas nos treinos, então é isso. Por isso eu posso dizer que de verdade o assédio existe, e o crime mais vulgar na nossa organização, só que está escondido por debaixo das secretárias. ”

O relato de Tofo destaca os fatores que deixam as mulheres vulneráveis ao assédio sexual e as dinâmicas de poder dentro da PRM. A escassez de comida durante a formação é um exemplo claro de como uma necessidade básica pode ser usada como elemento de barganha para favores sexuais, evidenciando a exploração da vulnerabilidade das mulheres em situações de poder desigual. Essa dinâmica é particularmente preocupante dentro da PRM, onde a hierarquia e o poder podem ser usados para coagir ou manipular indivíduos vulneráveis. O relato de Tofo sugere que a PRM precisa implementar medidas para prevenir e combater o assédio sexual, garantindo um ambiente seguro e respeitoso para todas as mulheres.

Por fim, nossa interlocutora afirma que o assédio sexual é uma realidade na corporação, apenas "está escondido por debaixo das secretárias", sugerindo que essa prática é comum, apesar de ser deliberadamente ignorada ou abafada pelas instâncias superiores. Entendemos que não se tratam de casos isolados de indivíduos com uma conduta inadequada no ambiente de trabalho, mas que pode estar enraizado em questões estruturais, como por exemplo, a falta de condições logísticas ou então, fraca fiscalização na distribuição de recursos, que podem criar um ambiente que favorece o assédio sexual. A afirmação de Tofo destaca a necessidade de uma abordagem mais séria e estrutural para lidar com o assédio sexual na corporação, abordando as raízes do problema e não apenas os sintomas.

7.3.5. Assédio e hierarquia na Polícia: a vulnerabilidade dos novos ingressos

Dando sequência ao seu discurso sobre o assédio sexual na PRM, Tofo refere que as mulheres que saem da formação são as mais vulneráveis para o assédio sexual no sector de trabalho, provavelmente por inexperiência, busca por aceitação ou mesmo pelo nível de promessas de que são alvo. Falando da sua experiência pessoal, a nossa interlocutora refere que teve sorte de não passar por assédio sexual quando começou a trabalhar porque já era casada e a maioria dos chefes conhecerem seus pais e seu esposo.

Por outro lado, Tofo também faz a distinção entre os “pequenos chefes¹⁸”, que oferecem “pequenos mimos”, e “chefes grandes¹⁹” que fazem “grandes promessas”. Os chefes em posições de poder mais elevadas usam a promessa de promoções e melhores condições de trabalho como “isca” para o assédio.

“Principalmente os novos ingressos nos setores do trabalho são vítimas. Na minha trajetória, tive sorte porque entrei enquanto já era casada, e quando fui afetada na esquadra só éramos duas mulheres, eu e uma senhora idosa. Então não havia essas coisas. [...], mas com o passar dos anos começaram a chegar mais mulheres na polícia, essas coisas não faltaram. Eu digo ainda que num lugar onde as chefes são mulheres, essa questão do assédio é pouco frequente. Até posso dizer que não acontece, principalmente aqui onde estou. Nós falamos com nossas colegas sobre o assédio, então estamos protegidas, por assim dizer. Talvez nesse caso quem pode assediar não é o chefe direto, mas aquele que se encontra no Comando, dizendo que se você aceitar, eu vou te puxar para trabalhar aqui no comando. Não digo que os pequenos chefes nas seções não possam assediar, mas o que têm em troca são pequenos mimos no processo do trabalho. Mas os chefes grandes é que fazem grandes promessas. A primeira isca que lançam é perguntar à vítima se não está cansada de estar na esquadra a patrulhar, não quer trabalhar no comando, poder fazer o horário normal e dormir em casa? Eu creio que isso é uma tentação muito grande para quem está nessa situação. A questão aqui é a pessoa não denunciar por medo de perder a oportunidade, então acaba se deixando levar. Mas não vou descartar a possibilidade de a vítima não compreender que aquela forma de proceder é um assédio. Então muitas jovens sofrem com isso.”

Nesse relato, ficou também evidente que, à medida que o número de mulheres aumentou na corporação, o assédio sexual aumentou de forma significativa. Além disso, nos lugares onde as lideranças são femininas, quase não se registram casos de assédio sexual. Por outro lado, a falta de denúncia pode estar implícita ao medo de perder privilégios por parte das vítimas. No entanto, entendemos que, em uma relação de poder desigual, a submissão não é propriamente livre e consentida, mas sim imposta pela circunstância, destacando assim a complexidade da submissão quando há desequilíbrio de poder.

7.3.6. Proposta para lidar com o assédio sexual na polícia

Dando continuidade com sua narrativa, Tofo apresentou uma proposta consistente para prevenir e combater o assédio sexual na PRM. Com base na experiência dos gabinetes de atendimento à mulher vítima de violência doméstica, ela sugere a criação de uma área específica

¹⁸ Geralmente os Chefes diretos ao nível das subunidades policiais (Distritos, Esquadras e Postos Policiais).

¹⁹ Geralmente os Chefes ao nível da Província ou do Comando Geral.

para acolher as vítimas de assédio sexual, proporcionando um ambiente seguro para que elas possam denunciar os casos.

A denúncia é fundamental para a responsabilização do agressor, e a existência de um espaço seguro e confidencial pode encorajar as vítimas a se manifestarem. Além disso, Tofo propõe que os profissionais que vão atuar nesses gabinetes devem ter um perfil adequado para lidar com os casos com o sigilo necessário, garantindo a proteção das vítimas. Esses profissionais também deveriam realizar trabalhos de sensibilização nos setores, visando conscientizar os policiais sobre o assédio sexual e suas consequências, tanto para as vítimas quanto para o ambiente de trabalho.

“Então, como forma de resposta a esses assuntos, eu creio que deveria haver uma área na polícia, como os gabinetes de atendimento à mulher, mas específico para atender as vítimas do assédio sexual. Um lugar onde elas possam se sentir à vontade para denunciar, sem medo de represálias, e também sentir segurança de que não vão ficar expostas. Ter um ou duas pessoas especializadas em atender aqueles casos pode valer. Porque assim seria mais fácil para as vítimas irem diretamente naquele gabinete e se queixar. Do contrário, não estou a imaginar alguém chegar para mim, do nada, e me contar que está sofrendo assédio sexual de um chefe. As mesmas pessoas que vão trabalhar nesses gabinetes também fariam o trabalho de sensibilização nos setores de trabalho sobre o assédio. Explicar como esse assédio ocorre, encorajar as vítimas a denunciar, e que essas denúncias possam servir para que os responsáveis sejam punidos. Assim, talvez possamos desencorajar esse fenômeno. ”

Tofo destaca que a denúncia deve conter detalhes precisos para permitir um melhor enquadramento da conduta assediadora, e que os profissionais devem demonstrar sensibilidade ao ouvir a vítima, evitando julgamentos ou tentativas de culpabilizá-la pelo ocorrido. Além disso, ela acredita que esse movimento pode contribuir para minimizar os impactos do assédio sexual na corporação.

“Contar que começou com elogios e agora está indo longe demais, começou a me pegar os seios, e tudo mais. Explicar à pessoa como o próprio assédio acontece, como começou e até onde vai. É isso, eu acho que talvez assim poderíamos diminuir esses problemas, principalmente para essas nossas jovens que acabam de vir da formação. Também acho que as pessoas que devem trabalhar com esses assuntos devem ter sensibilidade, empatia, e saber guardar o sigilo. Por exemplo, aqui no gabinete, as pessoas que aqui trabalham passam por uma seleção criteriosa do perfil. Então podia-se adotar a mesma estratégia. Evitar aquela coisa de culpar a vítima por estar naquela situação, ou desqualificar a sua queixa. Tem que saber escutar, saber ouvir. ”

7.3.7. Mudanças e melhorias ao longo do tempo

Nossa interlocutora destaca uma melhoria significativa na valorização das mulheres na polícia ao longo dos anos. Embora no passado o trabalho das mulheres fosse frequentemente desvalorizado, com o tempo e o aumento de sua presença e competência, os homens foram levados a reconhecer o valor e a importância da contribuição feminina.

Por exemplo, os casos que chegam à esquadra e são de competência do gabinete da mulher são devidamente encaminhados e tratados em coordenação com outros setores, como o Ministério Público, garantindo uma resolução eficaz dos casos.

Tofo também observa que o aumento da presença das mulheres na polícia modificou a abordagem dos casos, tornando a instituição mais cidadã. Além disso, segundo nossa interlocutora, o aumento de mulheres em posições de liderança na PRM pode contribuir para uma redução nos casos de assédio sexual e promover a equidade de gênero.

Entretanto, ela reconhece que, apesar de existirem avanços significativos no sentido de reduzir a desigualdade de gênero na PRM, ainda persistem desafios substanciais e há um longo caminho a percorrer para alcançar a igualdade plena.

“Falar sobre o próprio trabalho da polícia, posso dizer que nos últimos anos há uma valorização das mulheres. Mas no passado não era assim. No tempo em que nós começamos a trabalhar, era difícil, muito difícil. Mesmo os comandantes nas esquadras desprezavam o trabalho das mulheres. Mesmo casos que eram, por exemplo, para serem atendidos no gabinete da mulher, eles desviavam, achando que nós não tínhamos capacidade de resolver. Os casos que chegavam para ser atendidos no gabinete, só ouvíamos os comandantes dizerem para ser o oficial de permanência, um homem no caso, a atender. Nós mulheres só olhávamos, íamos dizer o que, se o chefe está a dar ordens? Principalmente naquela época que o trabalho era realizado no mesmo espaço. Nós só ouvíamos quando a pessoa começava a relatar que na verdade quem deveria atender éramos nós do gabinete. Mas prontos. Não havia aquela valorização do nosso trabalho como mulheres. Mas com o tempo foram vendo que as mulheres estão a ocupar os espaços, e foram forçados a nos dar esse espaço, viram que também somos competentes e começaram a nos valorizar. Hoje, quando um caso chega à esquadra, já sabem que para o gabinete da mulher é que deve ser encaminhado. E nós trabalhamos em coordenação com os outros setores, como o Ministério Público, para garantir que os casos sejam resolvidos de forma eficaz. Porque na consciência dos homens tem aquilo de que a mulher não é capaz, a mulher só sabe cozinhar, fazer tarefas domésticas, mas hoje em dia eles reconhecem o nosso valor, porque há até mulheres muito mais competentes que muitos homens, há mulheres que os homens “não apanham nada”. Acho que o aumento da presença das mulheres na polícia mudou muito a forma como os casos são tratados. As mulheres têm uma abordagem diferente, mais sensível e empática, o que ajuda a construir confiança com as vítimas de violência. Mas ainda há muito trabalho a ser feito. Precisamos continuar a trabalhar para garantir que as mulheres sejam valorizadas e respeitadas em todos os níveis da sociedade. E precisamos fazer mais para prevenir a violência contra as mulheres e meninas.”

Mesmo em relação à questão do assédio sexual, nossa interlocutora reconhece que nos últimos tempos tem havido uma tendência de redução, devido ao aumento de mulheres em cargos de liderança. Segundo ela, o ambiente anteriormente caracterizado por uma predominância masculina na atividade policial hoje está sendo compartilhado pelo gênero feminino, o que tem levado a uma mudança no comportamento dos assediadores. Se antes eles eram mais ousados em suas incursões, cometendo abertamente assédio sexual contra as subordinadas, hoje em dia tendem a ser mais discretos.

“Eu posso dizer que antes havia mais assédio do que hoje em dia, porque a maior parte dos chefes eram homens, quem ocupava os cargos de chefia, eram homens, veja só que quando cheguei só tinha uma comandante mulher, o resto dos sectores era ocupado por homens, toda a província, então não era fácil. O ambiente era masculino e o terreno era mais fértil para assediar as mulheres. Hoje em dia as coisas tendem a melhorar, começam a aparecer chefes mulheres, então aquele que pensa em assediar não terá chance porque não tem nada a usar para corromper, então agora está mais difícil para eles. Naquele tempo o assédio era mais visível porque os chefes não escondiam, faziam mesmo diante de todos, pois os homens são muito machistas, se protegiam. Aquilo acontecia como se de uma coisa legal se tratasse. Quando chegava um novo efetivo, todas as mulheres do grupo podiam ser consideradas daquele chefe que estiver no comando naquela altura, era nesse sentido, e quem estivesse vulnerável, caía na fita.”

O trecho destaca que o assédio sexual era mais prevalente no passado do que na atualidade, devido ao desequilíbrio de poder entre homens e mulheres na instituição policial. Anteriormente, o assédio era normalizado em decorrência do machismo e da cultura de solidariedade entre os homens, que se protegiam mutuamente. No entanto, essa realidade tende a ser superada, principalmente em virtude do empoderamento das mulheres. A análise sugere que houve uma mudança na dinâmica do assédio no ambiente de trabalho, com uma diminuição da sua incidência e visibilidade, atribuída à maior presença de mulheres em cargos de liderança. O passado é caracterizado como um período em que o assédio era aberto, aceito e facilitado pela predominância masculina e pelo machismo.

Portanto, essa mudança de paradigma não significa necessariamente que o assédio deixou de ocorrer, mas sim que pode ter se tornado mais sutil e sofisticado. Por isso, consideramos que é fundamental reconhecer as vozes das vítimas por meio da criação de um ambiente seguro para que elas possam relatar suas experiências.

7.3.8. Reflexões pessoais e perspectivas futuras

Para concluir sua narrativa falou dos seus sentimentos em relação a sua trajetória profissional destacando que se sente realizada e orgulhosa pelo trabalho que desenvolveu até o momento, com uma carreira de mais de 20 anos, onde boa parte desse tempo foi ajudando as vítimas de violência doméstica. Por ter entrado tarde na polícia, Tofo está a caminho de passar à reforma por conta da sua idade, porém, refere que também está ansiosa por essa fase que poderá dedicar mais tempo aos projetos pessoais.

“Eu, na minha carreira, já estou a mais de 20 anos. E eu entrei tarde na polícia. Então eu vou reformar por idade. Já estou a caminho da reforma. Só penso em coisas para fazer quando for a reforma. Por mim, eu estou realizada aqui onde estou. Não digo que se aparecer um desafio eu não possa assumir, mas por mim estou bem. (...). Eu estou orgulhosa do trabalho que fizemos aqui no gabinete da mulher. Fizemos um grande trabalho em termos de conscientização e apoio às vítimas de violência. E estou confiante de que o trabalho continuará a ser feito com dedicação e profissionalismo.”

Nossa interlocutora concluiu sua narrativa deixando uma mensagem de encorajamento tanto para as mulheres que acabam de ingressar na corporação quanto para as vítimas de violência doméstica, destacando que não estão sozinhas e que podem buscar ajuda sempre que necessário. Ela enfatizou a importância da determinação e do não abandono dos seus sonhos. Por fim, agradeceu a oportunidade de poder contribuir para a pesquisa. A conversa que começou quando eram 13:15, terminou quando eram 13:55.

7.4. Apresentação da quarta interlocutora

A nossa quarta e última interlocutora é Macopito, uma amiga da pesquisadora desde o período de formação na Academia de Ciências Policiais. Embora tenham ingressado em anos diferentes, a amizade entre elas foi construída ao longo do tempo, permitindo uma relação de confiança e abertura para compartilhar experiências pessoais e profissionais.

Quando a pesquisadora informou Macopito sobre sua pesquisa de mestrado em Segurança Pública e Cidadania, realizada no Brasil, e sobre o foco específico no assédio sexual na Polícia da República de Moçambique (PRM), Macopito demonstrou satisfação e preocupação

simultaneamente. A preocupação decorreu do entendimento de que o tema é sensível e delicado, e que sua abordagem aberta pode ser desafiadora.

Apesar das preocupações, Macopito encorajou a amiga a prosseguir com a pesquisa e ofereceu seu apoio, caso fosse necessário. Considerando a experiência profissional de Macopito e os desafios que ela enfrentou na PRM, a pesquisadora julgou pertinente convidá-la a compartilhar sua história no contexto da pesquisa.

As duas mantiveram contato regular ao longo dos meses, até que a pesquisadora retornou a Moçambique e combinaram um encontro na casa do pai da pesquisadora, na cidade de Maputo, devido à proximidade com a residência de Macopito. Esse encontro permitiu uma discussão mais aprofundada sobre as experiências de Macopito na PRM e sua perspectiva sobre o assédio sexual na instituição.

Conforme o combinado, Macopito chegou à casa do pai da pesquisadora por volta das 9 horas do dia 14 de dezembro. Após as saudações e uma breve conversa para colocar as coisas em dia, nossa interlocutora pediu para começar logo a entrevista, pois precisava voltar para casa rapidamente devido a uma visita que estava esperando.

A pesquisadora apresentou então o termo de consentimento livre e esclarecido, que Macopito leu e assinou após ter compreendido seu conteúdo. Em seguida, a pesquisadora informou que iria gravar a conversa, e Macopito não apresentou objeções. Para iniciar a entrevista, a pesquisadora fez a pergunta geradora, e Macopito começou a narrar sua história.

7.4.1. A escolha da carreira e trajetória profissional

Ingressou na Polícia da República de Moçambique (PRM) em 2006, por meio de um processo seletivo para cursar a Academia de Ciências Policiais, uma formação policial com duração de quatro anos. Em 2010, concluiu o curso e foi graduada com a patente de Subinspetor da Polícia, que corresponde ao primeiro escalão na carreira dos oficiais da Polícia. Ela conta que entrou para a polícia por escolha, pois desde criança sonhava em se tornar policial inspirada por algumas mulheres que conheceu na sua infância.

“Sou membro da PRM desde 2006, quando jurei a bandeira em Matalane, mas fui formada pela Academia de Ciências Policiais. Escolhi o curso logo que terminei o nível médio, eu queria ser policial, esse era meu sonho de infância. Então, uma amiga me falou

que a Polícia tem um curso superior, com ajuda dela começamos a nos preparar para os exames físicos e também o exame de admissão escrito. Foi uma boa energia naquele tempo, cheia de expectativas com a carreira. Conhecia poucas mulheres na polícia, e eu admirava a forma delas de ser e estar, então pensava em ser como elas, empoderadas. Na verdade, sou a primeira pessoa da minha família na polícia. Lembro que meus pais perguntaram na altura por que estava escolhendo essa carreira que era cheia de perigos e incertezas, mas eu estava decidida. Fiz os exames físicos, eram poucas mulheres a concorrerem comigo, e como eu estava muito bem preparada, achei que teria chance. Felizmente, passei. Daí seguiu-se o exame escrito que também foi bem acessível para mim. Minha amiga conseguiu passar, mas como ela não estava decidida em ser policial, seguiu outra carreira, desistiu para cursar direito na Universidade Eduardo Mondlane.

Macopito narrou essa parte de sua trajetória com entusiasmo, provavelmente porque se recordava de uma época marcante de sua vida. Entretanto, o entusiasmo dura pouco e ela muda o tom de voz quando começa a falar da sua experiência durante a formação no centro de formação de Matalane.

7.4.2. O Início do pesadelo: assédio sexual na formação

Nossa interlocutora narrou que os primeiros três meses de formação foram passados em Matalane, onde realizaram treinos militares, seguidos da cerimônia de juramento à bandeira, um ato simbólico que confere a qualidade de membro da PRM.

Nesse momento ela conta que não teve experiências boas por ter sofrido assédio sexual durante esse período por parte dos instrutores. Ela descreve como os instrutores assediavam as alunas e como algumas delas se envolviam com os instrutores para evitar punições.

“Durante o curso, tive algumas experiências não muito boas porque nosso curso teve que passar três meses de treinamento na escola prática da polícia e só depois de jurarmos a bandeira é que passamos para a academia. Lá, os instrutores nos assediavam às claras e aquelas como eu que fomos resistentes, sofremos muitas punições sem saber as razões. Parece que quanto mais você cumpria, mais punições sofria, não conseguia entender isso. Na altura, eu cumpria todas as tarefas que me davam para evitar ser punida, mas não era suficiente, sempre inventavam qualquer coisa para que ficasse numa condição humilhante. Vi algumas colegas se envolverem com instrutores, não sei se era por vontade própria ou mesmo por medo do tratamento desumano que às vezes éramos submetidas. Eu entendo que é normal onde existem pessoas haver envolvimento emocional e até sexual, mas num ambiente como aquele, duvido que havia condições para relacionamentos afetivos, era tudo por interesse. Posso dizer que para mim foram os três meses mais longos da minha vida, quase que desistia do meu sonho, mas continuei firme. Lembro-me de um dia que saí do campo de instrução policial chorando em direção ao

portão principal, totalmente desamparada, já não sabia mais o que fazer, contudo, consegui ultrapassar aquela fase. Era triste de ver meninas bonitas se envolvendo com instrutores que não as mereciam, principalmente porque a maior parte dos instrutores já era casado e elas eram meninas inocentes e sonhadoras. Quando você chega em um centro de formação policial, não conhece ninguém, todos que você vê chamam de chefe, pode até ser o cozinheiro, não importa. Então foi isso, durante a minha estadia em Matalane. ”

Esse relato de Macopito evidencia claramente o abuso de poder dos instrutores sobre os formandos, criando um ambiente de intimidação e coerção. A narrativa sugere que os instrutores usavam seu poder para humilhar e punir os alunos que não se submetiam aos seus avanços, o que é uma forma de abuso de poder e assédio.

Por outro lado, ela destaca que algumas colegas se viam coagidas a se envolver com os instrutores para escapar das punições, isso sugere que os instrutores estavam usando sua posição de autoridade para obter favores sexuais em troca de tratamento mais favorável.

Os acontecimentos narrados por Macopito revelam uma face perversa da formação policial e que pode constituir um mau precedente para a perpetuação do assédio sexual na carreira policial, pois desde a formação as dinâmicas de poder são marcadas por abuso.

Por outro lado, entendemos que a violência no processo de formação pode promover uma cultura de impunidade pelo silenciamento das vítimas por medo de represálias e também pela normalização dessas violências.

“Lembro de uma história que me deixou muito triste, uma colega, ela entrou na formação policial, mas já estava noiva de alguém que não era da área policial. Chegando em Matalane, não aguentou a pressão e acabou se envolvendo com um dos instrutores, entretanto, quando terminaram os três meses, nós voltamos para a academia... [...] o instrutor já não tinha poder de punir a ela, então a minha colega... [...] decide terminar o relacionamento, acredita que ele foi capaz de violentar fisicamente essa colega, tal como fazia com muitas de nós no campo de instrução? Foi muito triste, ver o nível de impunidade e o abuso que esses instrutores nos tratam. Sabem que nada pode lhes suceder. ”

Esse relato é especialmente chocante, pois revela até que ponto o abuso de poder e a impunidade podem interferir na vida de suas vítimas. A colega de Macopito, embora noiva, foi compelida a ceder aos avanços sexuais de um dos instrutores, e quando tentou terminar o relacionamento, ele não aceitou e a violentou fisicamente.

Situações como essa mostram a importância de se abrir o debate sobre o assédio sexual na PRM, pois, em princípio, é uma organização onde as hierarquias e a ordem são muito fortes e, se não forem bem internalizadas, podem abrir espaço para excessos.

7.4.3. Poder e abuso: a hierarquia como ferramenta de opressão

Após os três meses em Matalane, o curso prosseguiu na Academia de Ciências Policiais. Durante esse período, Macopito relata que não sofreu nenhum tipo de assédio sexual, nem por parte dos instrutores nem dos docentes, embora houvesse alguns com tendências, mas não experienciou algo digno de realce.

Além disso, ela conta que, a partir do momento em que começaram a receber o subsídio de formação, um valor que estava muito acima do salário mínimo da época, as mulheres ficaram mais autônomas e, se elas entravam em um relacionamento, era mesmo por desejo.

Macopito conta que, no seu curso e nos outros do tempo em que esteve na ACIPOL, surgiram muitos casais que até hoje estão juntos. Isso sugere que a autonomia financeira das mulheres pode contribuir para reduzir a sua vulnerabilidade e, conseqüentemente, a exposição ao assédio sexual. Entendemos que a autonomia financeira nesse contexto pode ter contribuído para aumentar a autoestima e empoderamento da mulher de modo que se sentiram mais seguras a rejeitar avanços sexuais indesejados.

Entretanto, após a formação na ACIPOL, que Macopito recorda com saudades, especialmente o dia da sua graduação, quando seus pais, familiares e amigos estiveram presentes, Macopito foi colocada para trabalhar na província de Manica, e lá ela se confrontou com outra situação de assédio sexual que afetou sua carreira de forma negativa. A nossa interlocutora destaca a hierarquia rígida na PRM e como isso pode contribuir para o assédio sexual.

“Depois de quatro anos de formação, me graduei, foi uma cerimônia muito emocionante, os meus pais conseguiram vir da província para assistir, eles se emocionaram muito ao me ver fardada. E fui colocada a trabalhar no comando provincial de[...] tive que arranjar uma casa para arrendar, mas meu salário era suficiente para eu ter uma vida tranquila. Numa primeira fase, eu fiquei no setor da Permanência, a receber todas as ocorrências nos dias em que estava escalada. Eu trabalhava numa escala de 24 por 48 horas. Aí é que eu aprendi muita coisa da atividade policial, pois recebia muitos casos criminais e outros que eu tinha de dar andamento, abrir auto, entre outras tarefas. Fiz esse trabalho por dois anos, no terceiro ano, fui transferida para trabalhar num posto policial em [...], como chefe daquele posto, também foi uma experiência que gostei, até

certo ponto. Gostei porque me permitiu conhecer outra realidade do país e do trabalho policial. Mas também foi um grande desafio para mim, eu nunca tinha morado num distrito, aquilo era o Moçambique real, por ser distante da capital, tive que arranjar uma casa por lá, não havia condições de água e nem de saneamento. Nessa altura, eu já havia comprado meu carro, viajava quase todos os finais de semana para Chimoio, fugindo daquela situação, mas quando se é chefe, as responsabilidades aumentam, não podes sair sem autorização e coisa e tal, os seus superiores ficam de olho em ti, então aos poucos fui me conformando. Enquanto estive naquele posto, recebi a visita do comandante provincial duas vezes e eu achei o comportamento dele inadequado, pois fez perguntas indiscretas a respeito da minha vida sexual, mas deixei passar. [...] ele me mandou chamar e perguntou se eu não gostaria de voltar a trabalhar no comando. Era algo que eu queria muito, depois de um ano bem desafiador no distrito, aquilo soava como uma providência divina. Aceitei a proposta. Algumas semanas depois, saiu meu despacho de transferência para trabalhar como chefe de um departamento provincial, estava tudo a correr muito bem até aquele momento. Eu já tinha ouvido a fama do comandante, mas eu, como também havia passado por uma prova de ferro na formação, pensei que nada o que ele tentasse comigo haveria de me atingir. Eu estava redondamente enganada. Logo na primeira semana como chefe daquele departamento, ele me chama para o seu gabinete e faz um convite claro para mim, disse que queria ir comigo visitar um posto na fronteira, eu achei estranho esse convite porque o normal era ele chamar o Chefe das operações ou então chefe da PP ou outro qualquer, não eu na minha área. Ai eu disse que não podia ir porque estava preparando um material para a reunião que ia acontecer em dois dias e era um trabalho que precisava de tempo e concentração. Ele não ficou satisfeito com a minha resposta, mas não disse mais nada. Passou isso, noutro dia ele me chama no gabinete e pergunta se eu tinha namorado, porque até àquela altura nunca me tinha visto acompanhada, eu respondi que sim, insistiu em saber se ele também era da polícia, eu disse que não, então ele, mais à vontade, disse que o facto do meu namorado não ser da polícia, então não vai perceber nada se eu quiser ter um caso no serviço. Achei a conversa indecente e sem esboçar uma reação de repulsa, apenas disse que não gostava de falar sobre esses assuntos no serviço, então ele, sem vergonha, diz que poderíamos continuar a conversa em um restaurante...claramente não aceitei. Daí para a frente, comecei a viver com medo de cruzar com ele no serviço, só de pensar que ele poderia me chamar no gabinete eu estremecia. Minha produtividade diminuiu, era uma pessoa cheia de iniciativas boas na minha área, mas comecei a perder o gosto pelo trabalho. Foi muito difícil essa fase. O facto de eu estar a trabalhar no departamento automaticamente eu deveria receber uma patente orgânica, pelo cargo, acredita que meus colegas foram promovidos e eu fiquei para trás? Quando fui procurar saber, o chefe disse que era para aguardar. Não entendi nada, mas continuei paciente. Pensando eu que o meu comandante havia desistido das suas investidas para cima de mim, outro dia me chama para o gabinete dele, quase desmaiei de tanto que fiquei em pânico a pensar o que ele vai fazer comigo hoje, pior que já estava quase na hora do fim do expediente, fui. Ele começou uma espécie de conversa desagradável falando que eu era muito resistente por isso ia perder oportunidades de crescer na carreira policial, falou de algumas colegas que supostamente estavam a progredir porque elas sabiam o que queriam da vida. Confesso que não me faltou vontade de sair correndo dali, mas ele era meu superior hierárquico, eu tinha o dever de obediência, fiquei aí a escutá-lo sem dizer uma palavra. Então perguntou se eu queria algo em troca de me deitar só uma vez com ele, eu disse que nada ia mudar a minha decisão, ele era casado, tinha a fama de se envolver com as colegas, eu seria apenas mais uma. Eu simplesmente disse que não estava interessada, acredita, ele continuou insistindo a dizer que até poderia me oferecer um carro, melhor que aquele que eu já tinha, se assim eu quisesse, não foi fácil dizer não aceito nada disso, olhando a cara dele bem furioso comigo. Ai ele sorriu cinicamente e disse, pode sair. A situação se agravou daí em diante, quando ele percebeu que não ia conseguir nada de mim. ”

7.4.4. Marcas invisíveis: as consequências do assédio

Macopito não cedeu aos avanços do seu superior hierárquico e, por isso, sofreu as consequências da sua recusa. Ela conta que seu chefe começou a desqualificá-la no serviço e a falar mal do seu trabalho com os seus colegas. Essa situação trouxe sérias consequências para a sua saúde, pois ela relata que passou a ter dores de cabeça constantes quando estava no serviço, vivia amedrontada e até perdeu a vontade de ir trabalhar. Além disso, relata que sua vida pessoal também foi afetada pelo assédio que sofreu no serviço.

“Comecei a escutar conversas de alguns colegas a perguntarem se eu tinha algum problema pessoal com o comandante porque ele ficava falando mal do meu trabalho para todos na instituição, dizia que eu era incompetente e não sabia o porquê eu estava ocupando aquele cargo. Passou a me dar muitas tarefas seguidas, e todos os documentos que eu produzia ele riscava dizendo que estava mal feito, algo que no início ele elogiava. Comecei a me sentir desanimada e sem vontade de ir ao serviço, foi nessa altura que quase toda semana eu tinha dores de cabeça fortes que me obrigavam a ir ao médico, pedi férias, mas quando terminaram eu não queria mais ir trabalhar, só de lembrar me dá vontade de chorar, fico com nojo, raiva, sei lá, por tudo o que aquele homem me fez passar. Mas o que me consola é saber que apesar de toda a pressão que me submeteu, eu me mantive firme. Uma vez falou em uma reunião geral que as solteironas do comando tinham muitos problemas porque não tinham homens para lhes cuidar, eu claramente pensei que ele se referia a mim, me senti muito humilhada, mesmo que ninguém soubesse o que ele me fez passar, eu sabia.”

Tudo o que Macopito passou ainda lhe causa fortes emoções quando revive os acontecimentos, o que ficou evidente no seu relato, que nos obrigou a pausar a entrevista para que ela se acalmasse. É impossível ouvir um relato carregado de emoção sem se emocionar, principalmente quando a história se confunde com a nossa própria experiência.

A saúde mental de Macopito estava tão comprometida que ela passou a ter pesadelos. Contudo, ela contava com uma rede de apoio que interveio no momento oportuno, no caso, o seu namorado e sua amiga, que posteriormente a aconselharam a buscar ajuda de um psicólogo.

“Por fim, comecei a fazer terapia por conta própria após uma conversa com aquela minha amiga que te falei que fez direito. Graças a essa terapia tive coragem de escrever uma exposição ao comandante geral pedindo transferência para a minha província natal, e onde estou a trabalhar até ao momento e me sinto bem aqui, os colegas me respeitam, o meu comandante também, não tenho problemas. E finalmente fui promovida na patente, algo que não acontecia há muito tempo, mesmo depois de completar o tempo previsto no regulamento para a promoção.

[...] durante o tempo que eu sofri com essas tentativas do meu comandante eu tinha pesadelos, sabe, quase não dormia e quando conseguia pegar no sono, tinha pesadelos, isso também afetou minha relação com meu namorado, eu comecei a evitar ele, tinha receio que ele percebesse o meu estado e eu seria obrigada a contar para ele, como eu

lhe conhecia bem, sabia que ia querer saber o que se passava e depois ele ia querer tomar medidas drásticas, e aquilo ia gerar problemas maiores. Então, eu preferi me afastar um pouco dele, mas felizmente ele percebeu que algo estava errado e começou a se aproximar mais de mim, me apoiou bastante, foi uma grande ajuda, graças a ele eu consegui me manter firme e não cometer nenhuma loucura. ”

7.4.5. O silêncio como estratégia de sobrevivência

Nossa interlocutora conta que foi graças à terapia que conseguiu compreender que aquela situação que estava atravessando no serviço não era sua responsabilidade e que para se curar pediu transferência e voltou a sua província natal.

A nossa interlocutora relata que acredita existir um número significativo de vítimas de assédio sexual que não denunciam os casos devido ao medo de represálias ou de colocarem suas carreiras em risco, e à falta de confiança nas instituições de justiça. Além disso, ela destaca que a ausência de responsabilização dos assediadores contribui para a percepção de impunidade, o que pode ser um fator desmotivador para as vítimas denunciarem os casos. Por isso, reiteramos a necessidade de criar mecanismos eficazes para o tratamento de casos de assédio sexual na PRM, que garantam a segurança e a proteção das vítimas.

Para Macopito, a criação de uma linha verde para denúncias de assédio sexual pode ser uma estratégia eficaz para minimizar a exposição da vítima e garantir uma investigação rigorosa dos casos. No entanto, é fundamental considerar as possíveis limitações dessa abordagem, pois a descoberta da investigação pelo assediador pode comprometer a segurança da vítima e expor a identidade do denunciante. Essa preocupação da nossa interlocutora destaca a complexidade do problema do assédio sexual e a necessidade de desenvolver estratégias multifacetadas e cuidadosas para abordar essa questão

“Esse assunto de assédio sexual, eu acho que muitas sofrem, mas preferem calar, e os assediadores continuam a fazer mais vítimas porque não lhes acontece nada, nunca ouvi dizer que um chefe foi denunciado ou condenado por assédio sexual, mas muitas de nós conhecemos os chefes que fazem isso. É uma questão de medo de colocar a carreira em risco, pior que nesse país as leis só funcionam para alguns, você vai se expor para nada, o chefe vai sair impune e todos os outros vão cair contra ti, então ninguém tem coragem de pagar esse preço, mas é um assunto sério que tem que cessar. Nós mulheres na polícia estamos muito vulneráveis. É isso. Talvez se houvesse uma linha verde para denúncias, aí as vítimas iam se sentir mais à vontade e protegidas, mas também o comandante quando perceber que está a ser investigado, imagina, ele vai saber logo quem lhe denunciou e não vai deixar a vida dessa pessoa fácil, é complicado, nem sei o que dizer. É um problema da nossa sociedade, eu acho. Já ouvi falar que mesmo no ensino superior as mulheres sofrem de assédio, aqui na cidade dois docentes universitários foram expulsos após serem

denunciados ao ministério público, eu não imagino isso acontecendo na polícia, os chefes se protegem, antes do processo seguir os seus trâmites, o agressor vai ser primeiro a saber e vai tomar providências para aquilo não dar em nada, você sabe como funcionamos aqui em casa. ”

7.4.6. Resiliência e busca por apoio

Ao passo que nossa entrevista caminhava para o seu fim, Macopito destacou a importância de se ter apoio nessa hora em que se está diante de situações de assédio sexual, porque o isolamento pode levar à depressão e até mesmo a consequências trágicas como foi o caso de uma colega que acabou por perder a vida. Segundo Macopito, soube que essa colega também passou por situações de assédio e a sua morte lhe deixou muito consternada.

“Lembro-me de uma colega que não conseguiu superar a pressão e o assédio que sofria no trabalho. Ela era uma pessoa muito doce e sensível, e não conseguiu lidar com a situação. Um dia, ela acabou perdendo a vida. Foi um choque para todos nós, e eu fiquei muito triste ao saber da notícia. Eu acho que ela andava deprimida e não teve apoio. Realmente precisamos fazer mais para apoiar as vítimas do assédio na polícia, nos acolhermos como mulheres, principalmente aquelas que acabam de sair da formação, inocentes, porque no meu entender, essas é que são as que mais sofrem do assédio sexual. Agora, depois de tudo que passei, eu sinto que estou mais forte, mais madura e mais consciente dos meus direitos e deveres. E é importante que as pessoas saibam que não estão sozinhas, que há sempre uma saída, mesmo que pareça difícil no momento. Eu acho que a polícia precisa trabalhar mais na proteção das suas mulheres, criar mecanismos para que as vítimas de assédio se sintam seguras para denunciar, sem medo de represálias ou julgamentos. É um direito das mulheres trabalhar em um ambiente seguro e respeitoso. E, por fim, eu quero dizer que não é fácil, mas é possível superar essas situações. É preciso coragem, apoio e determinação. E eu estou aqui, firme e forte, pronta para enfrentar qualquer desafio que venha pela frente. ”

Ao concluir seu relato, Macopito suspirou, o que acreditamos ser um sinal de alívio por ter compartilhado sua história e esperança de que ela possa servir de inspiração para outras mulheres na polícia que enfrentam situações semelhantes. As duas se abraçaram fortemente e se despediram.

A conversa com Macopito proporcionou uma visão multifacetada do assédio sexual na PRM, revelando as dinâmicas de poder e hierarquia, o machismo e as consequências devastadoras para as vítimas. Além disso, ficou evidente a existência de uma cultura de impunidade e silenciamento das vítimas. No entanto, sua história também destaca sua resiliência e capacidade de reagir contra o assédio sexual, bem como a importância da rede de apoio para romper o ciclo de violência.

HIERARQUIA, PODER, PATRIARCADO E CLASSE NA EXPERIÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL DAS MULHERES NA PRM

O assédio sexual representa uma problemática complexa e persistente que aflige milhões de mulheres globalmente, manifestando-se em diversos contextos institucionais, tanto públicos quanto privados (OIT, 2022). No cenário da Polícia da República de Moçambique (PRM), essa realidade assume contornos particularmente insidiosos, caracterizando-se por sua invisibilidade e silenciamento. Tal dinâmica não apenas reflete, mas também perpetua, estruturas de poder que contribuem diretamente para a opressão e marginalização das mulheres dentro da corporação.

Uma compreensão aprofundada desse fenômeno exige uma análise interseccional, dada a sua natureza multifacetada e a confluência de diversos fatores de vulnerabilidade (Crenshaw, 2002). O assédio sexual, neste contexto, transcende à questão de gênero; ele se entrelaça intrinsecamente com outras formas de dominação, como a hierarquia policial, o patriarcado e classe social, as quais exacerbam as experiências de subordinação vivenciadas pelas mulheres na PRM. Conforme elucidado por Crenshaw (2002, p. 124):

O problema interseccional não reside simplesmente no fato de não abordar um único tipo de discriminação de forma completa, mas no fato de que uma gama de violações de direitos humanos fica obscurecida quando não se consideram as vulnerabilidades interseccionais de mulheres marginalizadas.

Essa perspectiva é crucial para desvendar as complexidades do assédio sexual, reconhecendo que a opressão nunca opera de forma isolada. Como bell hooks (2020) com perspicácia observa, a dominação em suas diversas manifestações — sejam elas racismo, sexismo ou classismo — está interconectada, forjando sistemas de subordinação que se reforçam mutuamente.

Ao integrar o pensamento de hooks, avançamos para além da simples identificação do assédio como uma questão puramente de gênero. Passamos a compreender como as hierarquias preexistentes na PRM, fundamentadas não apenas no gênero, mas também na classe social e na posição hierárquica, podem tornar certas mulheres ainda mais suscetíveis à violência e, simultaneamente, silenciá-las. A análise interseccional, portanto, é indispensável para investigar como essas múltiplas camadas de identidade e poder influenciam tanto a experiência do assédio sexual quanto a subsequente invisibilização de suas vítimas.

Analisando as experiências relatadas por Ngandife, Mauengua, Tofo e Macopito, mulheres policiais moçambicanas, que corajosamente desafiaram as normas de gênero tradicionais (hooks, 2020, p. 65) e, em diferentes graus, resistiram ao assédio sexual, compreendemos a complexidade multifacetada do fenômeno. Este não é um problema isolado, mas sim um sintoma de fatores endógenos e exógenos que merecem uma análise cuidadosa.

Quando falamos de fatores endógenos nesse contexto, nos referimos à cultura policial machista e sexista com viés patriarcal, à hierarquia que, segundo nossas interlocutoras, permitiu o abuso de poder, e à falta de políticas e procedimentos claros para lidar com a questão do assédio sexual dentro da corporação. A "cultura policial", conforme definido por Rosenberg (2012, p. 70), é um código informal e tácito que regula a atuação do policial, moldando suas relações com colegas, a instituição e o público. Essa cultura, passada por gerações, pode legitimar comportamentos misóginos e assediadores. Já os fatores exógenos se referem à influência das normas culturais e sociais que norteiam as vivências e podem contribuir para a perpetuação da opressão e marginalização das mulheres, além das pressões socioeconômicas que podem vulnerabilizá-las ao assédio sexual. A sociedade moçambicana, como muitas outras, é permeada por estruturas patriarcais que se refletem e se reproduzem nas instituições.

Para compreender o assédio sexual que acontece na PRM, é fundamental considerar como as diferentes formas de opressão, tais como a hierarquia, o poder, o patriarcado e a classe, se intersectam e se reforçam mutuamente, criando um ambiente hostil e discriminatório para as mulheres (Collins, 2000). As experiências compartilhadas pelas nossas interlocutoras revelam como a estrutura hierárquica da corporação, as dinâmicas de poder, a cultura patriarcal e as distinções de classe social se entrelaçam para criar um ambiente propício a essa forma de violência.

Portanto, esses fatores podem criar um ambiente onde as mulheres policiais estão particularmente vulneráveis ao assédio sexual. Essa vulnerabilidade é acentuada pela natureza militarizada da organização, caracterizada por hierarquias profundamente enraizadas e um rígido dever de obediência imposto pela lei, conforme reza o artigo 42 da Lei 16/2013 de 12 de agosto, o número 3, artigo 3 e o número 1 artigo 9, ambos do decreto 84/2014 de 31 de dezembro, respectivamente:

O Sistema de Patentes e Postos na Polícia da República de Moçambique visa a hierarquização dos membros da PRM nas diferentes classes e postos, contribuir para elevação do nível de disciplina dos membros da PRM, bem como facilitar a sua identificação. (...) os membros da PRM obedecem ainda ao princípio da supremacia hierárquica e cadeia de comando. (...) O dever de obediência consiste em acatar e cumprir

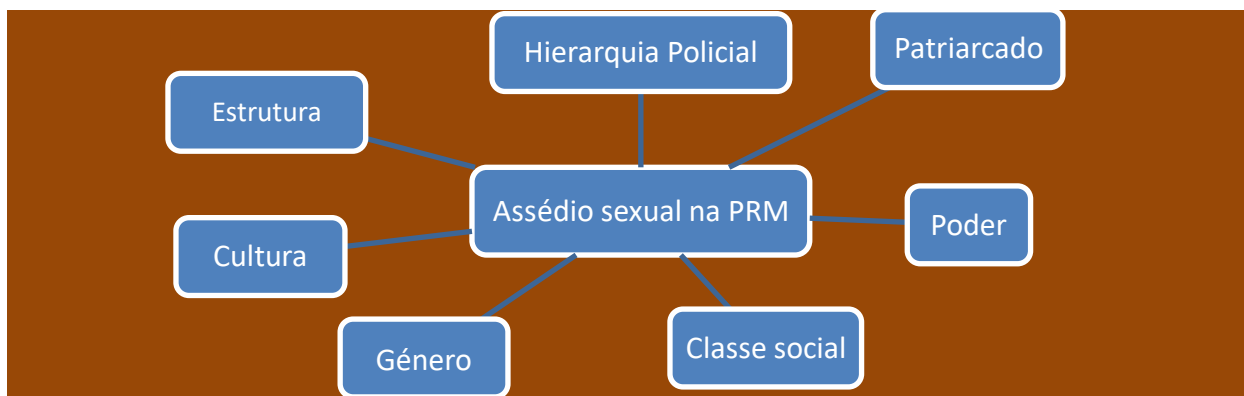
as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos dadas em matéria de serviço e de forma legal.

Nesse contexto, entendemos que a combinação de hierarquia e poder, somada às dinâmicas de classe social, pode exercer um controle opressivo sobre as mulheres, contribuindo para o silenciamento de suas vozes. Essa situação é drasticamente reforçada pelo patriarcado, que, conforme Carole Pateman (1988, p. 6), deve ser compreendido como um sistema complexo que perpetua a opressão e a dominação da mulher em todas as esferas de sua vida. A autora ressalta que a construção do patriarcado está intimamente ligada às masculinidades historicamente dominantes, nas quais somente os homens eram dotados da capacidade de celebrar contratos sobre a propriedade e, até mesmo sobre as pessoas, julgando-se o único detentor da racionalidade, do poder de decisão e da construção da sociedade.

Essa base histórica de poder masculino, transferida para o ambiente institucional, intensifica a subordinação feminina e, conseqüentemente, a exposição ao assédio, tornando o ambiente da PRM um terreno fértil para a perpetuação dessas violências.

O diagrama a seguir foi idealizado a partir dos fatores evidenciados pelas nossas interlocutoras como sendo os que potencializam o assédio sexual que ocorre na corporação.

Figura 6 - Diagrama que ilustra os fatores que favorecem o assédio sexual na PRM



Fonte: Adaptado pela autora a partir das leituras de Patricia Hill Collins.

Audre Lorde (1983) argumenta que não há hierarquia das opressões, ou seja, que todas as formas de opressão são igualmente importantes e devem ser consideradas com seriedade. No contexto do assédio sexual na PRM, isso significa que este fenômeno não pode ser visto como uma questão isolada, mas sim como parte de um sistema mais amplo de opressão que afeta as mulheres.

A afirmação de Lorde destaca a importância de considerar as interseções entre diferentes formas de opressão para que as estratégias de enfrentamento levem em conta experiências específicas das mulheres que são afetadas por múltiplas formas de opressão.

Além disso, a ideia de que não há hierarquia das opressões sugere que o assédio sexual não é apenas um problema individual, mas sim um problema sistêmico que requer uma abordagem coletiva e estrutural. Isso implica que a PRM, deve ser responsabilizada por criar um ambiente seguro e respeitoso para todas as pessoas, independentemente de sua identidade ou posição.

Neste capítulo, vamos explorar essa interseção, discutindo os conceitos em interface com o tema do assédio sexual e como as experiências das nossas interlocutoras percebem isso na prática. Nossa análise busca contribuir para a compreensão do fenômeno do assédio sexual na PRM com vista à identificação de estratégias eficazes para prevenir e combater essa prática, priorizando as vozes e as perspectivas das mulheres negras e do feminismo negro, que oferecem um olhar crítico e transformador sobre as estruturas de poder.

8.1. A hierarquia policial como ferramenta de controle e abuso: uma perspectiva feminista negra

A compreensão da hierarquia é essencial para analisar as dinâmicas de poder e dominação, particularmente em instituições rigidamente estruturadas como a Polícia da República de Moçambique (PRM). Etimologicamente, o termo "hierarquia" deriva do grego "*hierarkhía*", que originalmente denota a "dignidade de grão-sacerdote", referindo-se à organização subordinada do poder eclesiástico sob a autoridade papal (Infopédia, 2025). Contudo, seu significado expandiu-se para englobar a distribuição ordenada de poderes em diversos âmbitos – civis, militares ou eclesiásticos – e a classificação interna de qualquer corporação com base em poder, autoridade ou função. Mais precisamente, hierarquia refere-se à relação de serviço na qual um superior detém o poder de direção e um subalterno possui o dever de obediência; é uma escala de classificação que pode ser crescente ou decrescente em termos de autoridade.

Para a presente análise, adotamos a hierarquia como o pilar que estabelece essa relação de comando e subordinação, onde o dever de obediência do subalterno é intrínseco ao poder de direção do superior. No contexto da PRM, essa estrutura não é meramente organizacional; ela se manifesta como uma ferramenta potente de controle. É por meio dessa hierarquia que se podem perpetuar

dinâmicas de poder desiguais, especialmente quando interseccionadas com o patriarcado e outras formas de opressão. Uma perspectiva feminista negra revela que, para além da mera ordenação funcional, a hierarquia pode ser instrumentalizada para o abuso de poder, exacerbando a vulnerabilidade de grupos marginalizados, como as mulheres policiais, cujas experiências são moldadas pela confluência de gênero e classe dentro de uma instituição militarizada.

Segundo Patrícia Hill Collins (2000), a hierarquia é uma estrutura de poder construída e mantida por meio de relações de poder e privilégio, sendo uma das principais características da matriz de dominação que afeta particularmente as mulheres negras. Para Collins, a hierarquia não é neutra; ela é um mecanismo que distribui recursos e oportunidades de forma desigual, consolidando privilégios para alguns grupos enquanto oprime outros.

O sistema de patentes e postos na PRM para além de servir apenas para uma maior demarcação da disciplina policial, também define o nível de autoridade e do acesso aos recursos dos seus membros sendo que quanto maior for a patente e o cargo, mais recursos tem ao seu favor para barganhar como por exemplo promoção, transferência, escala e postos de trabalho, sem com isso desconsiderar os recursos financeiros, pois as patentes mais altas também significam salários maiores.

bell hooks (2020) também argumenta que a hierarquia é uma ferramenta usada para perpetuar a opressão e a marginalização das mulheres, mantendo-as em posição de subordinação. É através de sistemas hierárquicos que a dominação se materializa, limitando a agência e a autonomia das mulheres. A autora defende que a agência das mulheres é fundamental para a libertação destas e para a transformação das relações de poder que perpetuam a opressão e a marginalização destas. Ela argumenta ainda que as mulheres devem ser capazes de definir suas próprias necessidades, desejos e objetivos, e de tomar ações para alcançá-los, em vez de serem definidas e controladas por outros. Isso inclui:

- *Autonomia*: para que elas possam ter a capacidade de tomar decisões sobre suas próprias vidas e corpos.
- *Auto definição*: a fim de serem capazes de definir suas próprias identidades, necessidades e objetivos.
- *Ação coletiva*: isto significa que devem trabalhar juntas para alcançar objetivos comuns e desafiar as estruturas de poder que perpetuam a opressão. O grito coletivo ecoa mais forte e reverbera em ações concretas para o combate das opressões.

- *Resistência*: as mulheres devem resistir às formas de opressão e marginalização que afetam suas vidas.

No contexto do assédio sexual na PRM, a agência das mulheres é ferramenta indispensável para que as elas possam denunciar o assédio e buscar justiça, de forma segura. Também vai permitir que elas tomem o controle de suas próprias vidas e corpos, o que pode contribuir significativamente para uma mudança de paradigma na corporação, bem como na sociedade moçambicana.

Nas organizações policiais, a hierarquia é um princípio fundamental que estrutura a cadeia de comando e a tomada de decisões. Ela é baseada em uma estrutura piramidal, com diferentes níveis de autoridade e responsabilidade, desde os policiais de base (guardas da Polícia) até os oficiais superiores. Essa estrutura visa manter a ordem e a disciplina dentro da corporação, mas, paradoxalmente, pode se tornar um instrumento de desordem e abuso quando utilizada para fins pessoais como no caso de assédio sexual.

As experiências relatadas pelas nossas interlocutoras, mesmo quando se referem a terceiras vítimas, revelam que a hierarquia pode ser um elemento fundamental na opressão das mulheres na PRM. A maioria dos líderes são homens, e as mulheres são submetidas a uma autoridade masculina, estando expostas a seguir ordens e diretrizes sem questionar. Essa realidade é consistente com alguns estudos sobre gênero e organizações policiais, que sugerem que a hierarquia pode perpetuar a opressão das mulheres ao limitar as oportunidades de avanço profissional devido ao machismo e sexismo (De Calazans, ME; p. 17). O que se observa é que a estrutura de comando, concebida para a ordem, se transforma em um veículo para a desordem moral e psicológica.

A hierarquia, nos relatos, emerge como um fator crucial na perpetuação do assédio sexual, sendo frequentemente instrumentalizada para exercer controle e abuso de poder. A subordinação funcional e a dependência de superiores hierárquicos criam um terreno fértil para que abusadores se aproveitem de sua posição de autoridade, explorando a vulnerabilidade das vítimas. Isso ficou evidente nos relatos de Ngandife e Macopito, que ilustram a forma como a hierarquia pode ser utilizada para coagir e intimidar as mulheres.

No caso de Ngandife, um superior hierárquico utilizou seu poder para fazer avanços sexuais, condicionando a promoção dela à aceitação de suas investidas. Já no caso de Macopito, o comandante transferiu-a para trabalhar no Comando Provincial, provavelmente com o objetivo de se aproveitar da proximidade para satisfazer seus intentos. Quando seus anseios foram frustrados,

o comandante iniciou uma série de gestos hostis e injuriosos contra a vítima, que chegou a precisar de ajuda psicológica para superar os traumas sofridos. A vítima só conseguiu se recuperar após deixar o local onde foi assediada.

A ameaça velada ou explícita de represálias, que ficou evidente nos relatos, como a negação de promoções, transferências indesejadas ou até mesmo processos disciplinares, torna as vítimas vulneráveis e as impede de denunciar, e a promessa de ascensão na carreira ou a ameaça de seu impedimento se tornam ferramentas de coerção.

Além disso, as barreiras na ascensão hierárquica das mulheres devido ao sexismo podem criar condições para o assédio sexual, pois isso pode ser utilizado como moeda de troca, o que não deixa de ser abuso de poder e exploração em ambientes onde não têm acesso a posições de autoridade e influência.

Nesse sentido, o assédio não é apenas um ato isolado, mas uma manifestação de uma estrutura que desvaloriza o trabalho feminino e limita seu progresso. Macopito relatou que quando foi designada para ocupar um Departamento Provincial, segundo a lei, deveria ser promovida à patente de Superintendente da Polícia. Entretanto, o comandante, como tinha seus interesses, usou de expediente dilatório para mandar produzir a proposta de sua nomeação para ver se ela havia de ceder aos seus avanços. Assim, ela exerceu a função durante o período sem ter sido nomeada formalmente para tal, e essa situação prevaleceu até o momento em que ela pediu transferência para a sua província natal.

Essa dinâmica encontra ressonância na análise de Carole Pateman (1988) sobre o contrato sexual, onde a dominação masculina se estrutura também através de relações de subordinação em esferas públicas. Na PRM, a estrutura militarizada e hierárquica exacerba essa dominação, tornando a mulher policial ainda mais suscetível à coerção e ao abuso de poder. O corpo da mulher, antes de ser um corpo que serve ao Estado, é apropriado pela lógica patriarcal da hierarquia.

Como destaca Marie-France Hirigoyen (2021), o assediador tende a considerar a mulher como estando à disposição, esperando que ela aceite as investidas sexuais e se sinta lisonjeada por ter sido escolhida. Se a mulher se recusa, o assediador pode reagir com humilhações e agressões, o que pode ter consequências graves para a vítima. A autora acrescenta que o assediador, sendo superior hierárquico, usa essa posição para reduzir a vítima a uma posição de impotência para depois agredi-la com total impunidade, sem que ela possa revidar (Hirigoyen, 2021, p. 82).

Pelos relatos das entrevistadas, ficou evidente que os instrutores submetem as formandas a situações humilhantes e punições sem enquadramento, com o objetivo de as compelir para a submissão por medo desse tratamento degradante. A intimidação física e psicológica se torna uma tática de controle.

Os relatos de Tofo e Ngadife respectivamente, também ilustram a forma como a hierarquia está presente no assédio sexual que ocorre na PRM, destacando que as recém-formadas são as principais vítimas devido à sua inexperiência e vulnerabilidade. Nesse contexto, os superiores hierárquicos aproveitam-se da promessa de melhores condições de trabalho e progressão rápida na carreira para coagir as mulheres a satisfazer suas intenções lascivas. Essa dinâmica é particularmente preocupante, pois sugere que a PRM não está fornecendo um ambiente seguro e respeitoso para as mulheres, especialmente para aquelas que estão começando suas carreiras.

A exploração da vulnerabilidade de recém-formadas no ambiente da Polícia da República de Moçambique (PRM) configura uma grave forma de abuso de poder, cujas consequências para as vítimas são severas e duradouras, abrangendo danos à saúde mental e física, além de impactos significativos na progressão de suas carreiras. Os relatos coletados por Ngandife são exemplares dessa realidade, fornecendo evidências alarmantes da extensão desses abusos.

Entre os casos documentados por Ngandife, destaca-se o de uma policial que, após ser vítima de violência sexual por um superior hierárquico, sofreu lesões uterinas graves. Outro caso trágico envolveu uma jovem policial que veio a óbito em decorrência de um quadro de depressão profunda, resultado de um prolongado processo de assédio e violência sexual. Esta situação foi agravada pela pressão familiar para que aceitasse o agressor como marido, um fenômeno que Chiziane (2002) descreve como uma das "negociações familiares" que perpetuam a opressão feminina denominada lobolo, reforçando mecanismos de silenciamento e submissão. Tais exemplos sublinham a urgência de abordar o assédio não apenas como uma transgressão individual, mas como uma manifestação de estruturas de poder que instrumentalizam a hierarquia e a vulnerabilidade para perpetuar violências.

Esses casos são um lembrete trágico da necessidade de abordar a cultura de assédio e abuso de poder dentro da PRM. É fundamental que a instituição tome medidas concretas para prevenir o assédio, proteger as vítimas e responsabilizar os perpetradores. Além disso, é importante que as vítimas recebam apoio e recursos adequados para lidar com as consequências do assédio e da violência. Por isso, julgamos importante descortinar como a hierarquia policial pode perpetuar a

opressão das mulheres a fim de desenvolver estratégias desafiadoras que promovam a equidade de gênero e desafiem as dinâmicas de poder existentes, permitindo que as mulheres tenham voz e agência dentro da instituição. A agência feminina, tão cara às teóricas do feminismo negro, é crucial para a transformação.

8.2. Poder e patriarcado: o alicerce do assédio sexual na PRM

Para Bourdieu, o poder se estrutura nas próprias relações sociais por meio de atos de distinção e classificação, que promovem a hierarquização do mundo social e dos agentes que estão em relação. Essas estratégias de manipulação simbólica têm em vista determinar a representação mental que os outros podem ter das propriedades e dos seus portadores (Bourdieu, 1989, p. 112). Nesse sentido, o poder simbólico é uma forma de poder que se constitui por meio das distinções sociais, onde um grupo exerce a universalização do caso particular e o poder de "fazer crer", uma vez que a cultura legítima é a cultura garantida pelo Estado (Bourdieu, 1996, 2014).

O poder simbólico converte práticas sociais em capital simbólico e permite a camuflagem da violência transfigurada e legitimada em trato social e negada enquanto poder de violência (arbitrário) transformada em poder simbólico (Bourdieu, 1989; 2007). Isso significa que o poder simbólico é uma forma de poder que opera de maneira sutil e eficaz, moldando as percepções e as representações mentais das pessoas e legitimando as relações de dominação.

Portanto, o poder é um conceito fundamental para entender o assédio sexual na PRM, especialmente considerando os relatos das nossas interlocutoras. Em interface com o nosso tema, o poder pode ser definido como a capacidade de influenciar ou controlar o comportamento de outras pessoas, muitas vezes por meio de relações de autoridade, hierarquia ou privilégio. Segundo Patrícia Hill Collins (2000), o poder é uma relação complexa que envolve a capacidade de definir a realidade, estabelecer normas e valores, e exercer controle sobre os recursos e oportunidades. Essa definição é particularmente relevante, pois o poder de "definir a realidade" permite que os agressores e a própria instituição minimizem ou neguem o assédio.

O poder é definido como a capacidade de determinar o comportamento de outrem (Bobbio, 2000). Segundo o autor, isso implica uma "relação triádica" em que o exercício do poder não é unidirecional, mas sim uma interação dinâmica em que tanto os que exercem o poder influenciam aqueles sobre os quais o poder é exercido, quanto estes últimos exercem influência sobre os

primeiros. Essa perspectiva destaca a complexidade das relações de poder e sugere que a dinâmica do poder é mais matizada do que uma simples relação de dominação e submissão.

No contexto da PRM, o poder pode ser exercido de diversas maneiras conforme ilustrado no quadro abaixo, com base nos relatos das nossas interlocutoras:

Quadro 4 - Resumo das formas como o poder pode ser exercido para oprimir

Exercício do poder	Autoridade hierárquica	Controle sobre recursos e oportunidades	Cultura organizacional
Descrição	• Usar sua posição para impor sua vontade sobre os subordinados • Criar um ambiente de trabalho hostil ou intimidante. • Abusar o poder, onde a função se sobrepõe ao respeito.	• Controlar o acesso a recursos, oportunidades de avanço profissional e outros benefícios, o que pode criar uma dinâmica de dependência e vulnerabilidade para as mulheres.	Perpetuação de estereótipos e normas que reforçam a dominação masculina e a subordinação das mulheres, A cultura se torna cúmplice do agressor
Consequências	Intimidação Coerção Submissão ao assédio sexual ou represálias	• O assédio, neste caso, torna-se uma barganha cruel pela sobrevivência profissional.	Vergonha, quebra de confiança, silenciamento e impunidade

Fonte: Adaptado pela autora a partir das narrativas.

bell hooks (2020) também destaca que o poder é uma relação de dominação que pode ser exercida de maneira violenta e opressiva, especialmente contra as mulheres negras. Ela argumenta que essa ferramenta pode ser usada para manter a opressão e a marginalização das mulheres, e que é fundamental desafiar essas estruturas de poder para alcançar a libertação das mulheres. Para hooks, a libertação não se dá apenas pela mudança de leis, mas pela desconstrução do poder opressor em suas raízes culturais.

Os relatos de nossas interlocutoras indicam, de forma contundente, que o poder é frequentemente exercido de maneira abusiva por alguns membros da Polícia da República de Moçambique (PRM). Particularmente, aqueles em posições de autoridade instrumentalizam sua hierarquia para usufruto pessoal, transpondo os limites éticos e legais, violando a dignidade da pessoa humana.

Essa instrumentalização do poder para fins privados não apenas desvirtua a função pública, mas também subverte a própria natureza da instituição policial, que deveria zelar pela segurança e bem-estar dos cidadãos e de seus próprios membros. A transgressão da dignidade humana, neste

contexto, não se limita a atos isolados; ela reflete uma falha sistêmica na responsabilização e na cultura organizacional, onde a autoridade se transforma em prerrogativa para a opressão. Tais condutas não só comprometem a integridade das vítimas, mas também desgastam a confiança pública na PRM e na capacidade do Estado de proteger seus cidadãos.

Importa destacar que não se trata apenas do poder formal da hierarquia, mas também do poder simbólico e social que o agressor detém. A cultura arraigada do patriarcado na sociedade moçambicana e, por extensão, na PRM, reforça a ideia de que homens têm direito a controlar e objetificar os corpos femininos. bell Hooks nos lembra que o patriarcado não é apenas um sistema de opressão masculina, mas também um conjunto de práticas e crenças que reforçam a dominação de gênero. Na PRM, essa cultura se manifesta na tolerância implícita ou explícita ao assédio, na credibilidade das vítimas e na impunidade dos agressores. É a invisibilidade do patriarcado que o torna tão potente.

Em sua obra "e eu não sou uma mulher", Hooks (2019) argumenta que o patriarcado é uma forma de opressão que é mantida por meio da socialização e da cultura, como foi amplamente relatado por Ngandife. Seus tios não achavam que uma mulher precisava estudar, e seu noivo também não via com "bons olhos" a ideia de ela trabalhar e ter autonomia financeira. Essa narrativa reflete a forma como os homens foram socializados na sociedade moçambicana, relegando à mulher o papel de dependência masculina para se afirmar. A resistência de Ngandife ao escolher uma carreira na PRM é um ato de subversão contra essa socialização.

Segundo hooks (2020), o patriarcado não é apenas uma questão de homens dominando mulheres, mas sim um sistema complexo que perpetua a opressão e a marginalização das mulheres em todas as áreas da vida. Isso inclui a família, a educação, o trabalho e a política. A autora destaca que o patriarcado é reforçado por meio de normas e valores culturais que perpetuam a ideia de que os homens são superiores às mulheres. Isso pode incluir a objetificação das mulheres, a violência contra as mulheres e a falta de representação das mulheres em posições de poder.

Além disso, a autora destaca que o patriarcado não é apenas um problema para as mulheres, mas também para os homens. Corroborando com esse pensamento, nossas interlocutoras destacaram que para combater o assédio sexual na PRM torna-se indispensável a participação das lideranças, que na sua maioria são homens, pois se eles fazem parte do problema, também devem ser incluídos na solução do mesmo. A libertação do patriarcado, para hooks, é um projeto que beneficia a todos.

A experiência de Ngandife ilustra a complexidade do patriarcado na sociedade moçambicana e, por conseguinte, na PRM, e como ele está presente nas relações de gênero. Seu processo de socialização foi marcado pela estrutura tradicional que relega as mulheres a papéis sociais limitados, restringindo sua autonomia e participação em espaços de poder. No entanto, Ngandife desafiou essa construção social e optou por uma carreira na polícia, uma escolha que sugere uma resistência às normas de gênero tradicionais. Sua história é um exemplo de agência e resiliência em face das imposições patriarcais.

Observando a narrativa de Tofo, fica evidente a persistência do patriarcado na PRM, manifestada na resistência simbólica às iniciativas institucionais destinadas a proteger os direitos das mulheres. Por exemplo, a implementação dos Gabinetes de Atendimento à Mulher Vítima de Violência Doméstica foi recebida com ceticismo por alguns membros da instituição, que questionaram a eficácia e a importância desse trabalho, considerando-o como uma medida "política" e prevendo sua falta de sustentabilidade. Isso reforça nosso entendimento de que a persistência do patriarcado na PRM é um desafio significativo para a promoção da igualdade de gênero e a proteção dos direitos das mulheres. A própria estrutura resiste à sua transformação.

Os relatos de Ngandife, Mauengua, Tofo e Macopito, ainda que nem todas tenham sido vítimas diretas do assédio sexual, ilustram a atmosfera de medo e silêncio que o poder patriarcal impõe. Ademais, o medo de represálias e o estigma social associado à denúncia contribuem para a invisibilidade do problema. O silêncio das vítimas, muitas vezes imposto pelo medo, é um sintoma da força do patriarcado.

Por isso, entendemos que é fundamental que a instituição reconheça a importância de criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as mulheres policiais, e que implemente políticas eficazes para prevenir e combater o assédio sexual. Além disso, é importante que a PRM priorize a conscientização e a formação dos policiais sobre o assédio sexual, bem como a promoção da igualdade de gênero e a proteção dos direitos das mulheres. Isso pode ser feito através de programas de treinamento e capacitação, bem como a criação de comissões e grupos de trabalho dedicados à promoção da igualdade de gênero e à proteção dos direitos das mulheres.

Nossas interlocutoras referenciaram a existência da Rede Mulher Polícia, que tem desenvolvido ações de capacitação que visam empoderar a mulher. Contudo, mostra-se necessário que essa rede seja mais atuante na prevenção do assédio sexual. A transformação cultural é um processo contínuo e exige compromisso institucional e social.

Os estudos feministas têm demonstrado que o patriarcado é uma categoria fundamental para compreender as engrenagens que movem as violências de gênero, e que sua análise não pode ser reduzida a uma perspectiva unidimensional (Curiel, Falquet & Massone, 2025; Hollanda, 2020; Gonzalez, 2018; Collins, 2019). Em vez disso, é necessário considerar a matriz de opressões ou matriz de dominação (Collins, 2019; 2022), que se refere à organização social geral dentro da qual as opressões interseccionais se originam, se desenvolvem e estão inseridas (Collins, 2022, p. 368).

É importante notar que o termo patriarcado conota o governo paterno, e sua definição e aplicação têm sido objeto de debate entre as feministas. Para Pateman (1988), o patriarcado é um conceito complexo que pode ser entendido de diferentes maneiras, e não há consenso sobre sua origem, natureza e consequências.

[...] se o patriarcado é uma característica humana universal ou se ele é histórica e culturalmente viável; se o matriarcado ou a igualdade sexual existiram alguma vez, e, caso tenham existido, como aconteceu a “derrota mundial e histórica do sexo feminino” (para utilizar a dramática formulação de Engels); [...] Não existe consenso acerca de nenhuma dessas questões e as feministas utilizam o termo “patriarcado” em muitos sentidos (Pateman, 1988, p. 39).

Entretanto, Stearns (2017) argumenta que as civilizações aprofundaram o patriarcado ao longo da história, moldando-o de formas distintas e combinando crenças e instituições mais amplas de cada civilização em particular.

Nesse sentido, a análise do patriarcado e de suas relações com a matriz de opressões é fundamental para entender as dinâmicas de poder que perpetuam a violência de gênero, incluindo o assédio sexual na PRM. A interseccionalidade das opressões, incluindo gênero, raça, classe e outras categorias, é crucial para compreender as experiências das mulheres e desenvolver estratégias eficazes para combater a violência de gênero.

As concepções que moldam as relações de gênero em Moçambique repousam na matriz de opressão interseccionada, que é caracterizada pela interconexão de diferentes sistemas de opressão, incluindo o patriarcado, a hierarquia policial, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios.

Segundo Patrícia Hill Collins (2019, p. 33), "opressão é um termo que descreve qualquer situação injusta em que, sistematicamente e por longo período, um grupo nega a outro grupo o acesso aos recursos da sociedade". Nessa perspectiva, a interseccionalidade é uma ferramenta

analítica fundamental para entender as dinâmicas de poder que perpetuam a opressão e a violência de gênero.

Conforme Oliveira e Nunes (2008, p. 24), citando Costa (1986), a violência é caracterizada pelo desejo de destruição, o que pode se manifestar de forma consciente ou inconsciente, sem que isso altere o resultado violento. Nesse sentido, a violência não deve ser tratada de maneira trivial, pois isso pode levar à sua banalização e perpetuação. Além disso, os autores destacam que a violência frequentemente se apresenta como um ato naturalizado e rotineiro, inscrito na ordem das coisas, o que pode contribuir para a sua perpetuação e dificultar a identificação e o enfrentamento do problema.

Nesse sentido, recorreremos à interseccionalidade como uma metáfora da fronteira, que configura um espaço de interdependência complexo, caracterizado por um conjunto dinâmico e estruturado de interações que se modificam no tempo e no espaço. Essa abordagem permite compreender o fenômeno do assédio sexual na PRM em suas múltiplas facetas, considerando as interconexões entre diferentes formas de opressão e exclusão. De acordo com Collins (2022, p. 339), a interseccionalidade oferece uma perspectiva crítica para analisar as relações de poder e as dinâmicas sociais que perpetuam a violência e a discriminação.

Kimberlé Crenshaw (2002) destaca que a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação, permitindo identificar a forma pela qual os sistemas discriminatórios criam desigualdades e legitimam violências.

Portanto, o patriarcado, por si só, não é suficiente para explicar a complexidade da questão do assédio sexual na PRM. É necessário considerar que sobre o poder simbólico (Bourdieu, 2002) exercido pelos homens sobre as mulheres também converge um outro poder, decorrente da autoridade policial, que confere legitimidade ao superior hierárquico para impor sua vontade sem necessariamente depender do consentimento da vítima. Essa interseção de poderes revela a complexidade da dinâmica de opressão que as mulheres policiais enfrentam e destaca a necessidade de uma perspectiva multifacetada para abordar o assédio sexual na instituição.

8.3. Classe social e a vulnerabilidade ao assédio sexual: uma análise interseccional

A análise do assédio sexual na PRM ganha uma camada crucial de complexidade e profundidade ao incorporar a classe social como um fator determinante na vulnerabilidade das mulheres policiais. O depoimento de Mauengua, que relata não ter sofrido assédio por possuir formação superior, consciência sobre o problema e um bom salário, é um ponto de partida elucidativo para esta discussão. Sua experiência contrasta nitidamente com a de outras mulheres que, em posições menos privilegiadas, podem se encontrar em situações de maior risco. A classe social, nesse contexto, transcende a mera renda; ela abrange um conjunto de recursos e oportunidades que moldam a capacidade de resistir à opressão.

Ora, para compreender plenamente essa intersecção, é fundamental dialogar com as principais abordagens teóricas sobre classe social. A visão de Karl Marx, para quem a classe social é primariamente definida pela posição de um indivíduo em relação aos meios de produção, serve como ponto de partida. Em uma sociedade capitalista, isso se traduz na distinção fundamental entre a burguesia (proprietária dos meios de produção) e o proletariado (aqueles que possuem apenas sua força de trabalho para vender). A exploração do proletariado pela burguesia constitui a base da dinâmica de classes.

No contexto do assédio sexual na PRM, embora a instituição não seja uma empresa privada no sentido marxista estrito, a lógica da exploração pode ser adaptada. Mulheres policiais com menor escolaridade e salários mais baixos, ou aquelas em cargos com menor autonomia e poder, podem estar em uma posição de maior dependência econômica e funcional. Sua "força de trabalho" – ou seja, sua presença e atuação no serviço – é o que lhes garante subsistência. Um agressor, frequentemente um superior hierárquico, pode explorar essa dependência econômica, ameaçando o meio de vida da vítima. A precarização da condição material da mulher a torna mais suscetível a ceder a pressões ou a silenciar-se por medo de perder o emprego, o único acesso que possui aos "meios de subsistência". Assim, a ausência de alternativas econômicas se torna uma poderosa ferramenta de coerção nas mãos dos assediadores.

Por outro lado, Max Weber oferece uma visão mais abrangente da classe, não restringindo apenas às relações de produção, mas incluindo outros aspectos da vida social. Para Weber, a classe é um agrupamento de indivíduos que compartilham oportunidades de vida (ou "chances de vida") devido à sua posição similar no mercado, o que abrange acesso a bens, serviços, educação e

profissões. Além da dimensão econômica (classe), Weber introduz o conceito de status (prestígio social e honra, independentes da riqueza) e partido (grupos políticos e de poder).

A perspectiva weberiana é particularmente pertinente para entender o relato de Mauengua. Sua "formação superior" e "bom salário" a colocam em uma posição de mercado mais vantajosa, contrastando com a experiência de Macopito nos primeiros meses de formação na Escola Prática da Polícia em Matalane, quando os instrutores, valendo-se de seu status e poder, assediava sexualmente as formandas.

Ao observar as duas realidades, percebe-se que Mauengua possuía maior poder de barganha no mercado de trabalho: se ela perdesse o emprego na PRM, suas qualificações e experiência poderiam facilitar a busca por outra colocação, diminuindo sua dependência da instituição. Por outro lado, Macopito, dependente de ingressar no mercado de trabalho por meio do curso da Polícia, podia se submeter às chantagens dos instrutores para proteger seu futuro emprego. Ela relata que resistiu e, por isso, sofreu várias punições sem justificativa.

A diferença no capital humano e social²⁰ funciona como um escudo para uma e uma barreira para a outra. Adicionalmente, Mauengua possuía maior autonomia econômica, conforme nos conta, devido a um bom salário, o que significava que ela não estava financeiramente presa a um ambiente abusivo. Ela tinha a capacidade de sustentar-se e, potencialmente, buscar outras opções. Macopito, contudo, ainda estava em busca de um meio de subsistência, o que a colocava em uma posição de vulnerabilidade amplamente explorada pelos instrutores. O acesso a recursos financeiros, portanto, confere liberdade de escolha.

Podemos inferir que Mauengua detinha um status social elevado ao ingressar na PRM, pois já possuía formação superior em uma época em que poucos na polícia a tinham, o que lhe garantiu uma posição mais elevada na hierarquia. Essas pré-condições conferiram-lhe um status que a tornou menos "alvo" para agressores que buscam explorar vulnerabilidades. Neste contexto, o agressor pode ter percebido que assediar uma mulher com maior status traria um risco maior de repercussões, pois ela teria mais recursos (legitimidade, voz, redes de apoio) para denunciar e ser levada a sério, inclusive para contratar um advogado, caso necessário.

O prestígio social e o acesso ao capital cultural (Bourdieu, 1989) tornam-se, assim, mecanismos de proteção. Para Pierre Bourdieu, o capital cultural refere-se ao conhecimento,

²⁰ Que Bourdieu (1989) definiu como capital cultural, consiste em um conjunto de recursos, conhecimentos, habilidades e disposições que um indivíduo adquire ao longo da vida, principalmente através da família e da educação, e que lhe conferem uma posição de vantagem (ou desvantagem) no espaço social.

habilidades e credenciais que as pessoas adquirem e que podem lhes conferir vantagens sociais. A falta desse capital, como a baixa escolaridade de Macopito no início de sua carreira, a colocava em uma posição de maior fragilidade e dependência.

A análise da classe social na vulnerabilidade ao assédio sexual ganha ainda mais força em interface com o pensamento de Patricia Hill Collins. Sua teoria da matriz de dominação argumenta que raça, gênero, classe, sexualidade e outras categorias de identidade não operam isoladamente, mas se cruzam e se interligam para produzir formas únicas e complexas de opressão e privilégio. No caso das mulheres policiais em Moçambique, a vulnerabilidade ao assédio sexual não é determinada apenas pela hierarquia ou pelo patriarcado; ela é significativamente moldada pela intersecção do gênero com a classe social.

Uma mulher policial com baixa escolaridade e um salário mínimo pode enfrentar um risco muito maior de assédio do que uma com formação superior e um salário elevado. A combinação de sua condição de mulher (em um ambiente patriarcal), sua posição de subalternidade na hierarquia policial e sua condição de classe (dependência econômica) cria uma "tripla desvantagem" que a torna um alvo mais fácil e um sujeito mais silenciado. A interseccionalidade, nesse sentido, revela a complexidade da opressão.

Agressores, consciente ou inconscientemente, podem explorar essas vulnerabilidades de classe. Eles podem direcionar seu assédio para aquelas que percebem como menos capazes de resistir ou denunciar devido às suas circunstâncias socioeconômicas. A ameaça de processo disciplinar, de não obter promoções ou de ser transferida para um posto indesejado ganha um peso desproporcional para quem tem menos opções financeiras e menos capital cultural (Bourdieu, 1979).

Assim, a classe social emerge não apenas como um indicador econômico, mas como um elemento crucial na configuração da agência e vulnerabilidade das mulheres diante do assédio, influenciando diretamente sua capacidade de resistir, denunciar e buscar justiça na PRM. A intersecção das dimensões econômica, de status e cultural, conforme demonstrado pelas experiências de Mauengua e Macopito, revela que o assédio sexual na PRM não é um fenômeno homogêneo. Pelo contrário, suas manifestações e as possibilidades de resistência são profundamente moduladas pela posição de classe das policiais.

Aquelas com maior capital cultural, econômico e social possuem mais recursos para navegar e, por vezes, subverter as dinâmicas de poder abusivas. Em contrapartida, as policiais em

posições de maior vulnerabilidade econômica e social enfrentam barreiras mais acentuadas para se protegerem, sendo frequentemente silenciadas pelo medo da precarização e da perda de meios de subsistência.

Portanto, a compreensão do assédio sexual na PRM exige uma análise que transcenda a mera hierarquia de gênero, incorporando a matriz de dominação em sua plenitude. Reconhecer o papel da classe social é fundamental para desenvolver estratégias de intervenção mais eficazes e equitativas. Essas estratégias devem considerar as diferentes realidades e capacidades de resistência das mulheres policiais, promovendo não apenas a conscientização e a denúncia, mas também a construção de redes de apoio e o fortalecimento das condições materiais e sociais que lhes permitam desafiar o poder patriarcal e hierárquico com maior segurança e autonomia.

8.4. Paulina Chiziane e os mitos do assédio na PRM: uma análise da cultura patriarcal e estratégias de resistência feminina

A obra e o pensamento de Paulina Chiziane, uma das mais proeminentes escritoras moçambicanas, nascida em 4 de junho de 1955, no distrito de Manjacaze, província de Gaza, oferecem uma visão crucial para desvendar as complexas dinâmicas do assédio sexual no contexto da Polícia da República de Moçambique. Reconhecida por sua profunda análise do universo feminino, especialmente em "Niketche: uma história de poligamia" (2002), Chiziane, laureada com o Prêmio José Craveirinha (2003), um prêmio muito importante na literatura, fornece insights inestimáveis sobre a prevalência da cultura patriarcal em Moçambique, um tema central para compreendermos a invisibilidade e a perpetuação do assédio.

Em entrevistas, Chiziane tem consistentemente sublinhado o caráter predominantemente patriarcal da sociedade moçambicana, com especial ênfase na região sul do país. Contudo, mesmo em áreas de linhagem matrilinear, no Norte, essa organização familiar, que define apenas a descendência, não liberta a mulher do jugo masculino, que se manifesta, por exemplo, através do domínio do tio materno. A própria autora revelou ao canal Brasil de Fato, em 1º de fevereiro de 2020, a força desse patriarcado, descrevendo como, mesmo em idade avançada, ainda se vê compelida a demonstrar reverência a qualquer homem em seu vilarejo, ilustrando a profundidade dessa imposição cultural.

Embora Chiziane não aborde o assédio sexual de forma explícita, compreendemos que suas reflexões sobre as relações de poder entre homens e mulheres e a condição feminina são preciosos para a nossa análise. "Niketche", ao narrar a trajetória de Rami e as relações poligâmicas de seu marido, Tony, com Julieta, Luísa, Saly e Mauá, expõe a vulnerabilidade e a dependência funcional da mulher na sociedade moçambicana. O mito de que "uma mulher sem um homem não tem valor" é uma crença arraigada que compele a mulher a se atrelar a uma figura masculina para validação social, um eco perturbador da subjugação feminina.

De certa forma, as mulheres que abraçam a carreira policial, conforme Evaristo (2020), tiveram de transgredir as fronteiras e transpor obstáculos numa sociedade que ainda persiste em demarcar os espaços "lícitos" que essas mulheres devem ocupar, o que fica nítido no discurso de Chiziane (2013) em sua obra "Eu Mulher... por uma nova visão do mundo": "[...] nós, mulheres, somos oprimidas pela condição humana do nosso sexo, pelo meio social, pelas ideias fatalistas que regem as áreas mais conservadoras da sociedade." (2013, p. 6).

Traçando um paralelo, os mitos que permeiam o assédio sexual e atuam como poderosas ferramentas de opressão e injustiça social, também estão enraizadas nessas mesmas estruturas patriarcais. Tais mitos fomentam uma "falsa consciência coletiva" que camufla a problemática do assédio sexual, especialmente no ambiente da PRM. Ideias como "a vítima provocou o assédio", "era apenas uma brincadeira", "mulheres que denunciam querem vingança" ou "homens não podem controlar seus impulsos" são naturalizadas, configurando um ato de violência simbólica e prática.

O impacto mais pernicioso desses mitos reside na descredibilização da mulher que ousa denunciar, o que frequentemente resulta na impunidade do assediador e no silenciamento da vítima. Sobre esse ponto, Ngandife trouxe dois exemplos em que os assediadores, acabaram ficando impunes e as vítimas silenciadas, uma das quais foi taxada de maluca ou de sofrer de perturbações psicológicas. Este ciclo vicioso reforça o patriarcado e normaliza a cultura do assédio sexual na corporação.

Para as mulheres policiais, essa internalização dos mitos pode gerar vergonha e culpa, impedindo-as de buscar apoio ou denunciar. O medo de serem culpabilizadas ou de sofrerem represálias, amplificado pela percepção de falta de apoio institucional, torna o silêncio uma estratégia de autoproteção.

Ademais, para a autora, muitas mulheres, tendo possibilidades de agir de maneira diferente, não o fazem por conta dos medos enraizados em suas próprias crenças acerca do que consideram

certo e errado, funcionando como um fator limitante, sendo tais crenças o reflexo daquilo que foi construído em seu pensamento pela liderança masculina e opressora. (Ferreira; Lima, 2022, p. 125).

No entanto, mostra-se imperioso que a mulher tenha consciência sobre o assédio sexual que vai servir como um fator protetor, conforme a nossa interlocutora Mauengua, relatou, sua "consciência" a protegeu. Esse é um exemplo claro da rejeição desses mitos e da compreensão da verdadeira natureza do assédio. A ausência dessa consciência, especialmente em ambientes dominados por tais mitos, aumenta a vulnerabilidade feminina. Assim, a educação e a desmistificação tornam-se ferramentas poderosas de empoderamento e resistência.

Apesar da diversidade étnica e cultural das personagens femininas em Chiziane, todas compartilham a experiência de opressão através da poligamia, uma prática que, em nossa análise, limita a autonomia feminina. Embora a poligamia tenha perdido força com a independência e o projeto do "homem novo" da FRELIMO, suas marcas ainda persistem no subconsciente coletivo. Isso, provável e lamentavelmente, leva muitos homens, inclusive na PRM, a tentar fazer valer um "poder de conquista" que, no ambiente de trabalho, se configura como assédio sexual. Isso é particularmente evidente em situações de poder hierárquico, onde o consentimento é inexistente e a vítima se vê coagida.

A obra de Chiziane é uma incisiva crítica à sociedade patriarcal moçambicana e às práticas culturais que perpetuam a opressão feminina. Ao explorar as experiências de mulheres em relações poligâmicas, "Niketche" ilumina as dinâmicas de poder que mantêm essa opressão e, crucialmente, as estratégias que elas desenvolvem para desafiar tais práticas em prol da justiça social. A reviravolta de Rami, que compreende a necessidade de autonomia e se une às outras mulheres de Tony para fortalecerem-se, simboliza a crucial necessidade de união feminina no combate às opressões. A busca por tempo equitativo do marido e o desenvolvimento de atividades de geração de renda representam o caminho para a independência e a resistência.

Na PRM, essa união feminina é ainda mais urgente, pois as mulheres operam sob estruturas de poder muito fortes, que exigem uma luta consistente para que suas vozes sejam ouvidas e que possam reverberar na busca por justiça e equidade. O fantasma da poligamia, como prática cultural, pode estar recalcado na rivalidade e competição entre mulheres, dificultando a solidariedade. Contudo, a mensagem de Chiziane – "as mulheres de mãos dadas podem mudar o mundo" – ressoa fortemente. É fundamental que as mulheres superem essas divisões e compreendam que se trata de

uma luta maior pela equidade de gênero e pelo respeito no ambiente de trabalho. Essa união pode desafiar o mito de que as mulheres são "propriedade dos homens" e promover uma cultura de igualdade e respeito na PRM.

Embora o cenário seja desafiador, as experiências das policiais também apontam para a necessidade de estratégias de resistência. A "consciência sobre o assédio sexual" mencionada por Mauengua é um exemplo poderoso de como o conhecimento e o autoempoderamento podem ser ferramentas de proteção. A voz de Audre Lorde (1984) nos inspira a reconhecer que "suas ferramentas de mestre nunca desmantelarão a casa do mestre". Por isso, para combater o assédio na PRM, é fundamental que as próprias mulheres, com suas experiências e perspectivas únicas, sejam as protagonistas da mudança, sem desconsiderar a participação das lideranças que vão ajudar a reverberar esse movimento. A luta contra o assédio não pode ser delegada apenas aos opressores.

As obras de Marie-France Hirigoyen (2021) sobre o assédio moral e sexual oferecem insights sobre as táticas manipuladoras dos agressores e a necessidade de desmascarar essas condutas. No contexto da PRM, isso significa não apenas políticas claras de combate ao assédio, mas também a criação de canais seguros de denúncia, um sistema de responsabilização efetivo e, acima de tudo, a desconstrução dos mitos sobre o assédio sexual. A punição dos agressores e o apoio às vítimas são essenciais para romper o ciclo de impunidade.

Para além das ações institucionais, é vital fortalecer as redes de apoio e solidariedade entre as mulheres policiais. A solidariedade entre mulheres, tão defendida por feministas negras como Angela Davis e bell hooks, é uma estratégia crucial para enfrentar a opressão. Quando as mulheres se unem, compartilham experiências e se apoiam mutuamente, elas criam um espaço de resistência que desafia o isolamento imposto pelo assédio. A existência da Rede Mulher Polícia em Moçambique é um passo importante, mas é preciso garantir que essa rede tenha autonomia, recursos e legitimidade para atuar efetivamente na prevenção, denúncia e acolhimento das vítimas.

A formação contínua dos quadros da PRM, com ênfase na educação de gênero, respeito à diversidade e combate à misoginia, é indispensável. Não se trata apenas de informar sobre o que é assédio, mas de promover uma mudança cultural profunda, que desconstrua as bases patriarcais e sexistas presentes na instituição. Isso inclui o desenvolvimento de treinamentos que abordam a masculinidade tóxica e seus impactos, incentivando os homens a serem aliados na luta contra o assédio.

O contato com as nossas interlocutoras assevera algumas estratégias que podem ser adoptadas para prevenir a incidência do assédio sexual na corporação, que estão resumidas no quadro abaixo:

Quadro 5 - Estratégias de resistência e combate ao assédio sexual na PRM

Estratégias de Resistência e Combate ao Assédio Sexual na PRM	Ações de Formação para o empoderamento e conscientização da mulher.
	Reforçar a união entre as mulheres (Rede Mulher Polícia).
	Envolver as lideranças
	Desenvolvimento de políticas eficazes de enfrentamento e responsabilização .

Fonte: Adaptado pela autora a partir das narrativas e da leitura de bell hooks.

No entanto, reconhecemos que essas medidas podem não ser suficientes para erradicar a prática do assédio sexual. O primeiro passo para abordar esse problema é reconhecer sua existência, compreender suas manifestações e identificar os fatores que o determinam. A partir disso, é possível desenvolver planos estratégicos de enfrentamento que sejam duradouros, eficazes e promovam a equidade de gênero e um ambiente de respeito dentro da corporação. Nesse sentido, acreditamos que um debate aberto sobre a temática pode contribuir para a visibilidade do problema e dar voz às protagonistas, no caso, as mulheres da PRM.

8.5. Rumo à transformação e empoderamento da mulher na PRM

Estamos conscientes de que o assédio sexual na Polícia da República de Moçambique não pode ser compreendido isoladamente, por ser um fenómeno complexo, enraizado nas estruturas de poder da corporação, na cultura patriarcal, nas dinâmicas de classe social e na disseminação de mitos que naturalizam a violência. As vozes de Ngandife, Mauengua, Tofo e Macopito são um chamado à ação, exigindo que a PRM e a sociedade moçambicana enfrentem essa realidade de frente, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e igualitário para todas as suas integrantes.

A luta contra o assédio sexual na PRM constitui, em última instância, uma batalha pela justiça social. Isso se justifica principalmente porque a polícia, enquanto guardiã das leis na

sociedade, deve servir de modelo na proteção dos direitos e na preservação da dignidade dentro da própria corporação.

Isso implica não apenas a implementação de políticas e procedimentos rigorosos, mas também uma profunda transformação cultural que desafie e desmantele as estruturas patriarcais, machistas e de desigualdade de classe que perpetuam a opressão das mulheres policiais. Somente através de uma análise interseccional, que reconheça as múltiplas camadas de opressão que as mulheres policiais enfrentam, e da valorização das suas experiências e vozes, será possível construir um caminho para a mudança significativa. A PRM tem a oportunidade de liderar essa mudança, demonstrando que a segurança e a justiça devem começar por seus próprios corredores e que a igualdade de gênero é um princípio fundamental para a construção de uma instituição mais justa e equitativa.

Destarte, a presente pesquisa configura-se como um manifesto de insubordinação e um grito por justiça das mulheres na Polícia da República de Moçambique (PRM). Representada pelas vozes e experiências de nossas quatro interlocutoras, esta investigação almeja ser um ponto de partida crucial para que o tema do assédio sexual transcenda as barreiras dos comandos Geral, Provincial e Distrital. É imperativo que a problemática seja encarada de frente, fomentando ações concretas rumo ao seu efetivo combate.

Como proposta fundamental, apresentamos uma cartilha informativa e de sensibilização sobre a temática. Nossa expectativa é que este material seja não apenas publicado, mas amplamente replicado e disseminado em todos os âmbitos da PRM. Isso inclui sua integração nas ações de formação de base dos novos ingressos, bem como nas iniciativas de formação continuada de todo o efetivo, com especial atenção às mulheres policiais. O objetivo primordial é capacitar essas mulheres, fornecendo-lhes consciência crítica sobre as complexas artimanhas e estratégias utilizadas pelos assediadores para coagir suas vítimas. Além disso, a cartilha visa detalhar os mecanismos eficazes para a denúncia, os procedimentos para a responsabilização dos agressores e as formas de acolhimento e apoio às vítimas, visando à construção de um ambiente de trabalho mais seguro, justo e digno na corporação.

9. PROPOSTA DE MEDIDAS PARA A PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NA PRM

A persistência do assédio sexual na Polícia da República de Moçambique, mesmo após a inclusão do crime na legislação penal em 2014, demonstra a necessidade de medidas complementares e eficazes. A dificuldade em imputar objetivamente os agressores, o medo de represálias e a vergonha da exposição da vítima contribuem para a subnotificação e impunidade. Diante desse cenário, propomos as seguintes ações:

9.1. Fortalecimento da conscientização e prevenção

Para combater a normalização de condutas assediadoras e promover 9. Uma cultura de respeito, é fundamental investir em ações de conscientização contínuas e abrangentes conforme quadro abaixo

Quadro 6 - Resumo das ações estratégicas para o enfrentamento do assédio sexual na PRM

N/O	Ações	Descrição
01	Campanhas Publicitárias	Realizar campanhas publicitárias internas e externas, utilizando diferentes mídias (cartazes, vídeos, redes sociais da corporação), que esclareçam as consequências do assédio sexual para o desempenho profissional da PRM, especialmente para as mulheres. As campanhas devem desmistificar a crença de impunidade e incentivar a denúncia.
02	Material Gráfico e Formação Contínua	Desenvolver materiais gráficos informativos com mensagens claras que desencorajem a prática do assédio sexual no seio da corporação. Inserir esta temática como parte obrigatória das aulas de superação técnica semanais em todas as subunidades policiais de Moçambique, garantindo a conscientização contínua de todos os membros da PRM.
03	Política Institucional de Combate ao Assédio	Adotar e implementar uma política interna robusta sobre assédio sexual, baseada nas recomendações da OIT, que apresente de forma clara os direitos e obrigações tanto dos membros da PRM quanto da própria organização. Essa política deve ser amplamente divulgada e revisada periodicamente.
04	Revitalização da Rede Mulher	Realizar encontros regulares em cada subunidade policial para discutir assuntos relacionados ao empoderamento da Mulher na PRM, com vistas a criar uma cultura de união entre as mulheres na instituição.

Fonte: idealizado pela autora como proposta de ações para o enfrentamento do assédio sexual na PRM.

9.2. Criação do Núcleo de Proteção à Vítima e fluxo de atendimento

Para assegurar o acolhimento, proteção e suporte integral às vítimas, propomos a criação de um Núcleo de Proteção à Vítima e a elaboração de um fluxo de atendimento estruturado. O referido núcleo deverá ser constituído por representantes das seguintes instituições:

- A PRM como coordenadora do núcleo.
- Procuradoria Geral da República (PGR), por ser o patrono da ação penal no país.
- O Serviço Nacional de Investigação Criminal (SERNIC), como auxiliar do Ministério Público para a investigação das denúncias.
- O Ministério do Género e ação social para o acolhimento social da vítima;
- Sociedade civil e Organizações não governamentais que atuam na proteção dos direitos humanos e no combate a violência de género.
- O Ministério da Saúde, para a indicação de psicólogos que vão atender as vítimas do assédio sexual, visto que a PRM não possui uma área específica para atendimento psicológico dos seus membros.
- Instituto de Patrocínio Jurídico (IPAJ), para garantir a assistência jurídica às vítimas.

Este núcleo será responsável por acolher, orientar e acompanhar as vítimas, garantindo um ambiente seguro e encorajador para a denúncia, sem o risco de exposição ou represálias. Quanto ao desenvolvimento de um fluxo de atendimento à vítima, entendemos ser pertinente para a uniformização dos procedimentos e detalhamento dos procedimentos onde devem ser incluídos os seguintes passos conforme o quadro a seguir:

Quadro 7 - Fluxo de atendimento à vítima

N/O	Ações	Descrição
01	Primeiro Contato e Acolhimento	Canais de denúncia confiáveis com equipe treinada para garantir o sigilo e a não-revitimização. Assim, o Núcleo funcionaria como a porta de entrada das denúncias e toda a tramitação do expediente, onde o SERNIC ficaria responsável pela investigação e formação do processo-crime e as outras instituições atuariam dentro das suas áreas de competência. Por isso, a importância desse Núcleo ter representação em todas as províncias e a sua divulgação para o conhecimento de todos os membros da PRM.
02	Escuta Qualificada e Orientação	Profissionais treinados para realizar uma escuta empática e informar à vítima sobre seus direitos e as opções disponíveis (denúncia interna, denúncia às autoridades externas). Para tal, achamos pertinente que o pessoal responsável pelo atendimento às vítimas tenha uma formação na área de psicologia para melhor acolhimento.
03	Apoio Psicossocial	Contratação de psicólogos para atuar no Departamento de Saúde da PRM, fornecendo apoio psicológico especializado e continuado às vítimas, minimizando as consequências emocionais do assédio e garantindo que não desenvolvam sentimentos negativos em relação ao trabalho policial.
04	Apoio Jurídico	Oferta de assistência jurídica gratuita para o acompanhamento dos processos, tanto na esfera administrativa quanto criminal.
05	Investigação e Processamento	Garantir que as denúncias sejam investigadas de forma célere, imparcial e rigorosa, com a participação de membros do Núcleo de Proteção à Vítima.
06	Medidas Protetivas	Implementação de medidas para garantir a segurança da vítima e evitar novas agressões ou represálias no ambiente de trabalho durante e após o processo de denúncia.
07	Monitoramento e Acompanhamento	Acompanhamento regular do bem-estar da vítima e do andamento do processo.

Fonte: idealizado pela autora como proposta de ações para o enfrentamento do assédio sexual na PRM.

Ao implementar essas medidas, a PRM demonstrará um compromisso efetivo com a prevenção e repressão do assédio sexual, criando um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e produtivo para todos os seus membros. Para além dessas iniciativas, a nossa pesquisa apresenta uma Cartilha, anexa, sobre a temática destinada aos novos ingressos nas carreiras da PRM para a prevenção do assédio sexual, que deverá ser replicada e distribuída nos Centros de Formação Policial e em todas as subunidades como forma de conscientização sobre a problemática e os caminhos existentes para a denúncia. Ademais, essas medidas não pretendem esgotar o leque de possibilidades existentes para o enfrentamento da problemática, mas apontar um caminho para a sua solução. Acreditamos ainda que a produção de um manual de atuação para a proteção da vítima também seria indispensável para uma maior abrangência e efetividade das políticas de enfrentamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi construída com o propósito de lançar luz sobre um dos aspectos mais silenciados e dolorosos da trajetória das mulheres na Polícia da República de Moçambique (PRM): o assédio sexual institucionalizado. Longe de ser um fenômeno pontual ou episódico, o assédio sexual emerge como uma expressão sistêmica da violência de gênero, estruturada e reforçada por relações assimétricas de poder, pelo patriarcado arraigado na cultura policial e pela naturalização da desigualdade de gênero em ambientes militarizados.

A escolha pela escrevivência e pela entrevista narrativa como metodologias de abordagem foi uma opção ética, política e epistêmica. Ao ouvir as histórias de mulheres policiais, a pesquisa não apenas documenta casos de assédio, mas reconhece a legitimidade dessas narrativas como fonte de saber e resistência. Foi por meio dessas vozes que emergiram não apenas denúncias, mas também expressões de resiliência, estratégias de sobrevivência e atos de coragem protagonizados por mulheres que, mesmo em meio à dor, seguem desempenhando com dedicação suas funções.

É necessário enfatizar que as experiências relatadas não devem ser lidas como exceções ou desvios dentro da corporação. Pelo contrário, elas denunciam um padrão estrutural que atravessa o cotidiano de muitas mulheres na PRM. A instituição, ainda fortemente hierarquizada e masculinizada, falha sistematicamente em acolher denúncias de assédio, em garantir canais de escuta seguros e em aplicar sanções efetivas contra os agressores. Essa omissão institucional reitera a impunidade e perpetua o ciclo de violência.

A estrutura patriarcal, tão presente na cultura da PRM, se revela nas práticas, apesar do discurso político de empoderamento da mulher e equidade de gênero. O machismo é naturalizado, travestido de disciplina ou camaradagem. A vítima, quando denuncia, muitas vezes é desacreditada, revitimizada, transferida de unidade ou ainda punida com uma escala de trabalho desfavorável, enquanto o agressor é mantido em posição de poder. Este é o retrato da cultura do silêncio que ainda impera: silenciar para proteger a imagem da corporação, ainda que isso custe a saúde física, mental e emocional das mulheres.

Do ponto de vista técnico, esta dissertação revela lacunas na implementação das normas de proteção à mulher, como a própria Constituição da República, os estatutos da PRM, os tratados internacionais ratificados por Moçambique e o Código Penal. Há um descompasso entre o arcabouço legal e sua efetiva aplicação. Embora os dispositivos legais estejam formalmente em

vigor, as práticas institucionais mostram resistência à sua execução. Faltam formação continuada em gênero e direitos humanos, protocolos claros de denúncia, acolhimento e responsabilização, e sobretudo, vontade política para romper com as práticas patriarcais enraizadas.

Além disso, o estudo demonstrou a relevância da análise interseccional como ferramenta teórica indispensável. As mulheres policiais não enfrentam apenas o machismo; enfrentam também a desigualdade social, as hierarquias policiais e as pressões culturais. A combinação desses fatores agrava sua vulnerabilidade. Mulheres jovens, de baixa patente ou que ingressaram recentemente na corporação são particularmente mais expostas ao assédio. A interseccionalidade permite, portanto, entender as múltiplas camadas de opressão que estruturam essa violência.

A produção deste trabalho também se constitui como um ato de resistência pessoal. Como mulher, como filha de pais com trajetória na corporação, e como pesquisadora inserida nesse contexto, escrever foi também um processo de elaboração, cura e compromisso. O corpo que escreve é o mesmo corpo que sentiu, que escutou, que compartilhou silêncios. Por isso, esta dissertação não é apenas um produto acadêmico: ela é um instrumento político, uma denúncia formal, uma convocação à mudança institucional.

As propostas apresentadas ao final deste trabalho — entre elas a criação de Núcleos de Atendimento Especializado, a elaboração de uma Cartilha Informativa e a inclusão de disciplinas sobre equidade de gênero nos currículos da formação policial — não são sugestões teóricas distantes da realidade. São medidas concretas, viáveis e urgentes, que podem ser implementadas com recursos mínimos, desde que haja compromisso institucional.

É impossível encerrar este trabalho sem reconhecer, com indignação e pesar, que a PRM, instituição criada para proteger e garantir direitos, tem se tornado, para muitas mulheres, espaço de reprodução de violências que deveria combater. Quando a impunidade se torna regra e o silêncio é imposto como autoproteção, instala-se uma cultura de conivência institucional que legitima o agressor e abandona a vítima à sua própria sorte.

Por isso, esta pesquisa representou um gesto de amor radical: como nos ensinou bell hooks, por uma corporação que, apesar de suas contradições e violências, ainda pode ser transformada. Porque nós, mulheres, não queremos apenas ocupar espaços. Queremos reinventá-los, de forma ética, justa e emancipatória. O silêncio das mulheres policiais não é mais um vazio — ele é um grito que exige escuta, ação e transformação.

Que este estudo possa ecoar não apenas nos corredores da academia, mas também nos comandos da PRM, nas salas de formação, nas comissões disciplinares e, sobretudo, nos corações e mentes de todas as pessoas comprometidas com a justiça de gênero e com a dignidade humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros, Capítulos de Livro e Dicionários

ARENDT, Hannah. *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juará, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BAYLEY, David. *Padrões de Policiamento*. Livro 1 da série Polícia e sociedade. São Paulo: Ford Foundation/NEV/Edusp; 2001.

BOBBIO, Norberto. **Teoria geral da política: a filosofia política e as lições dos clássicos**. Campus, 2000.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Difel, 1989.

BOURDIEU, Pierre. **Sobre o Estado: cursos no Collège de France (1989-1992)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

CABAÇO, José Luís. **Moçambique, identidade, colonialismo e libertação**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

CHIZIANE, Paulina. **Niketche: Uma História de Poligamia**. (Lisboa, Editorial Caminho, 2002).

COLLINS, Patricia Hill. **Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment**. London: Routledge, 2022.

COLLINS, Patricia Hill. **Intersectionality as critical social theory**. Durham: Duke University Press, 2019.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Intersectionality**. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DENZIN, Norman K. **The qualitative manifesto: A call to arms**. Routledge, 2018.

DUARTE, Constância Lima. NUNES, Isabella Rosado. **Escrevivência: a escrita de nós**. 1. ed. Rio de Janeiro: Mina Comunicação e Arte, 2020.

EVARISTO, Conceição. **Insubmissas lágrimas de mulheres**. Belo Horizonte: Nandyala, 2011.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 22. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2008.

FREIRE, Paulo. **Direitos humanos e educação libertadora: gestão democrática da educação pública na cidade de São Paulo**. Editora Paz e Terra, 2019.

GARRIDO, Vicente. **Amores que matam**: assédio e violência contra as mulheres. Lisboa: Principia, 2002.

HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Feminismos e patriarcado**: tensões e desafios. Rio de Janeiro: Editora Mulheres, 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rajane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rajane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher**. Editora Rosa dos Tempos, 2019

HOOKS, Bell. **Teoria feminista**. Editora Perspectiva SA, 2020.

INFOPÉDIA. **Dicionário online**. Porto: Porto Editora, 2025.

KANTOR, Jodi; TWOHEY, Megan. **Ela disse**: os bastidores da reportagem que impulsionou o #Me Too. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

KERR, Cris. **Cultura organizacional livre de assédio**. São Paulo: Literare Books, 2024.

LEMGRUBER, Julita; MUSUMECI, Leonarda; CANO, Ignacio. **Quem vigia os vigias?** um estudo sobre controle externo da polícia no Brasil. Record Books (NJ), 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 2001.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónkẹ. **The Invention of Women**. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press, 1997.

PATEMAN, Carole. **The sexual contract**. Stanford: Polity Press, 1988.

PATTON, Carl; SAWICKI, David; CLARK, Jennifer. **Basic methods of policy analysis and planning**. Routledge, 2015.

PORTO EDITORA. **Dicionário ilustrado da Língua Portuguesa**. Porto: Porto Editora, 2001.

SANTANA, Giulia. **Vozes: assédio sexual na universidade: quem sofre, quem faz, quem vê, quem se cala.** [S. l.]: Navida Editora, 2019. E-book. Disponível em: <https://www.amazon.com.br>. Acesso em: 25 jun. 2025.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2001.

Artigos de Periódicos

ANDRADE, Cristiana Batista; ASSIS, Simone Gonsalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 42, e7, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BARRETO AMORIM PILLA, Maria Cecília; CASTELO PEDRO, Jaime. GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA EM MOÇAMBIQUE. **Revista Ártemis: Estudos de Gênero, Feminismo e Sexualidades**, v. 32, n. 1, 2021.

BASSIANO, V.; LIMA, C. A. Casamentos prematuros em Moçambique: causas e consequências do abandono escolar. **Imagens da Educação**, Maringá, v. 8, n. 2, e43085, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/43085/pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BUENO, Belmira Oliveira, O método autobiográfico e os estudos com histórias de vida de professores: a questão da subjetividade. São Paulo, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022002000100002>

BIRMAN, Joel. O assédio na atualidade e seus jogos da verdade. **Revista do Departamento de Psicologia**, Niterói, v. 17, n. 1, p. 7-18, jun. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-80232005000100003>. Acesso em: 25 jun. 2025.

CHAUMA, Sebastião Irroga Moraes; ALVES, Maria Isabel Alonso. Produções científicas acerca dos ritos de iniciação e suas influências no processo educacional em Moçambique. **Revista Humanidades e Inovação**, Palmas, v. 7, n. 7, p. 1-20, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/2447>. Acesso em: 25 jun. 2025.

De CALAZANS, Márcia Esteves. Gênero como dimensão para mudança institucional das polícias militares e os esforços de alguns países em conflito e pós-conflito para reformas policiais. Lume, UFMG, 2010.

CHIZIANE, Paulina. [Testemunho] eu, mulher... por uma nova visão do mundo. **Abril: Revista do Estudos de Literatura Portuguesa e Africana-NEPA UFF**, v. 5, n. 10, p. 199-205, 2013.

CONNELL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 01, p. 241-282, 2013.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002.

CURIEL, Ochy, FALQUET, Jules; MASSON, Sabine. **Feminismos disidentes en América Latina y el Caribe**. Ediciones fem-e-libros, 2025.

DIAS, Isabel. Violência contra mulheres no trabalho: caso de assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Lisboa, n. 57, p. 111-133, 2008.

DOMINGOS, Nuno, O caso do assimilado aldrabado, Subversões do colonialismo português em Lourenço Marques. **Série Ciências Sociais em análise** (XXII) - Análise. Disponível em: <https://www.publico.pt/2020/08/30/sociedade/noticia/caso-assimilado-aldrabado-subversoes-colonialismo-portugues-lourenco-marques-1928196>

EVARISTO, Conceição. Destaque Conceição Evaristo. **Revista Conexão**. Literatura, p. 5-10, nº 24, junho – 2017.

EVARISTO, Conceição et al. A escrevivência e seus subtextos. **Escrevivência: a escrita de nós: Mina Comunicação e Arte**, v. 1, p. 26-46, 2020.

GONZALEZ, A. Feminismos y patriarcado: una revisión crítica. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 2, p. 345-360, maio/ago. 2018.

HENRIQUE, Victor Simões; RATIBO, Nheleth das Algas. O Lobolo no sul de Moçambique: uma convergência entre a modernidade e a tradição. **ODEERE**, Itabaiana, v. 9, n. 3, p. 81-96, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22481/odeere.v9i3.14595>. Acesso em: 25 jun. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. /dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 25 jun. 2025.

HOOKS, Bell, Ensinando a transgredir: educação como pratica de liberdade. UMF Martins fontes, São Paulo, 2013.

LOFORTE, Ana Maria. Algumas reflexões sobre formas de deslegitimação da violência contra mulher em Moçambique. **A ciência ao serviço do desenvolvimento**, p. 11-22, 2011.

LORDE, Audre. Não existe hierarquia da opressão. 1983. **Versão Rizoma**, 2021.

LUCIANO, Armando Manuel; KARASINSKI, Murilo. Direitos humanos e atuação da Polícia da República de Moçambique na manutenção e reposição da ordem pública. **Sapere Aude**, Belo Horizonte, v. 12, n. 24, p. 559-574, jul. /dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/SapereAude/article/view/26532/19472>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MASCHIETTO, Roberta Holanda. Os desafios e a resiliência da democracia em Moçambique. **CEBRI: Revista Centro Brasileiro de Relações Internacionais**, Rio de Janeiro, ano 2, n. 6, p. 155-175, abr./jun. 2023. Disponível em: <https://cebri-revista.emnuvens.com.br/revista/article/view/127/182>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MASSIMACULO, Albino et al. Violências do Estado e Segurança Pública em Moçambique Pós-independência. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, n. 2, p. 147-160, jul. 2019. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/violencias-do-seguranca-publica-839668296>. Acesso em: 25 jun. 2025.

NAMUHOLOPA, Óscar Morais Fernando. A tentativa de construção do Socialismo em Moçambique: retrospectivas de um passado presente. **Revista Sapiência: sociedade, saberes e práticas educacionais (2238-3565)**, v. 5, n. 2, p. 40-59, 2016.

NHAUELEQUE, Laura Antônio. Os Direitos Humanos na Polícia Moçambicana: surgimento e fortalecimento do Modelo autoritário: da Independência ao regime democrático (1975-2019). **Revista Debates Insubmissos**, Caruaru, v. 3, n. 8, p. 182-200, jan. /abr. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/debatesinsubmissos/article/view/245647/33947>. Acesso em: 25 jun. 2025.

PESSURO, Graciano Pedro; LUCIANO, Armando Manuel. Os direitos humanos na atualidade: reflexão da atuação da Polícia da República de Moçambique na manutenção e reposição da ordem pública. **Njinga & Sepé: Revista Internacional de Culturas, Línguas Africanas e Brasileiras**, São Francisco do Conde, v. 4, n. especial II, p. 352-364, 2024. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/840140264/Os-direitos-humanos-na-actualidade-reflexao-atuacao-da-Policia-da-Republica-de-Mocambique-ok>. Acesso em: 25 jun. 2025.

REZENDE, D. L. **Patriarcado e formação do Brasil**: uma leitura feminista de Oliveira Vianna e Sérgio Buarque de Holanda. Pensamento Plural. Pelotas, 2015.

ROSEMBERG, André. A cultura policial: um debate teórico metodológico. **Desafios à Segurança Pública: controle social, democracia e gênero. Marília: Oficina Universitária**, p. 67-86, 2012.

SILVA, L. O. et al. A violência sofrida pelos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [S. l.], v. 13, n. 8, e8321, 17 ago. 2021.

SCOTT, Joan. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, 1986.

ZIMBICO, Octavio. The construction of Mozambican colonial and postcolonial identity through schooling projects: from 1930 to 1990. **Pro-Posições**, v. 34, p. e20210087, 2023.

Teses e Dissertações

BORGES, Egor Vasco. **Polícia em Moçambique**: padrões e experiências de formação de jovens policiais (1975-2011). 2012. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, 2012. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/90822>. Acesso em: 25 jun. 2025.

GUIMARÃES, Terena Thomassim. **Sou uma, são todas**: uma análise da condição feminina em Moçambique a partir de personagens de Mia Couto. 2016. Dissertação (Mestrado em Letras) –

Instituto de Letras, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/139431>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MUARA, Julio Magido Velho. Produção científica em políticas públicas educacionais de Moçambique. 2020.

SANTOS, Jaqueline Mais dos. **As batalhas da mulher moçambicana na luta de libertação:** entre os discursos oficiais e os silêncios da memória (1962-1975). 2021. Dissertação (Mestrado em História) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/46931>. Acesso em: 25 jun. 2025.

SILVA, Romeu Francisco. **As relações políticas entre Moçambique e África do Sul após o Acordo de Nkomati.** 2006. Monografia (Licenciatura em História) – Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane, Maputo, 2006. Disponível em: <http://monografias.uem.mz/bitstream/123456789/3049/1/2006%20-%20Silva%2C%20Romeu%20Francisco%20da.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

SILVA, Rodrigo Xavier da. **Assédio moral:** caracterização e incidência no sistema penitenciário de Minas Gerais. 2023. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes (LFG), Belo Horizonte, 2023.

TSUCANA, Fernando Francisco. **Formação superior de oficiais da Polícia de Moçambique:** articulação entre os fundamentos teóricos e as habilidades práticas. 2014. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/9778/1/Fernando%20Francisco%20Tsucana.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Documentos Jurídicos e Oficiais

ACORDO GERAL DE PAZ [AGP, 1990]. **Acordo Geral de Paz da República de Moçambique.** Roma, 4 out. 1992. Disponível em: https://www.ipris.org/files/6/07_Documento_Acordo_Geral.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

ACORDOS DE LUSAKA (1974). **Acordo de Lusaka.** Lusaka, 7 set. 1974. Disponível em: <https://www.fafich.ufmg.br/luarnaut/Acordo%20de%20Lusaka-doc.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

ACORDOS DE NKOMATI (1984). **Acordo de Nkomati.** Nkomati, 16 mar. 1984. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/tematica/livros/frelimo/pdf/26.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Trabalho da 17ª Região (ES). **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual.** 2024. Disponível em: <https://www.trt17.jus.br/web/comunicacao/w/n690-em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 25 jun. 2025.

CONSTITUIÇÃO da República Popular de Moçambique (1975). **Boletim da República**, Maputo, 25 jun. 1975. Disponível em: <https://archive.gazettes.africa/archive/mz/1975/mz-government-gazette-series-i-dated-1975-06-25-no-1.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

CONSTITUIÇÃO da República Popular de Moçambique (1978). **Boletim da República**, Maputo, 1978. Disponível em: https://www.mozambiquehistory.net/justice/constitution/19800900_constituicao.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

CONSTITUIÇÃO da República de Moçambique (1990). **Boletim da República**, Maputo, 30 nov. 1990. Disponível em: https://www.masa.gov.mz/wp-content/uploads/2018/01/Constituicao_republica_mocambique.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

CONVENÇÃO n° 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_715975/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. Istambul, 2011. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>. Acesso em: 25 jun. 2025.

CONVENÇÃO sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). [S. l.: s. n.], 1979. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado9.htm>. Acesso em: 25 jun. 2025.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Paris: Organização das Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. CENSO (2017). Disponível em: <https://ine.gov.mz/censo-2017>

MOÇAMBIQUE. Decreto n. 22/93, de 15 de setembro de 1993. Aprova o Estatuto Orgânico da Polícia da República de Moçambique. **Boletim da República**, Maputo, n. 37, supl. 2, 16 set. 1993. Disponível em: <https://archive.gazettes.africa/archive/mz/1993/mz-government-gazette-series-i-supplement-no-2-dated-1993-09-16-no-37.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. Decreto n. 24/99, de 18 de maio de 1999. Cria a Academia de Ciências Policiais (ACIPOL) e publica os respectivos estatutos. **Boletim da República**, Maputo, n. 19, supl. 4, 18 maios 1999. Disponível em: <https://archive.gazettes.africa/archive/mz/1999/mz-government-gazette-series-i-supplement-no-4-dated-1999-05-18-no-19.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. Decreto n. 28/99, de 24 de março de 1999. Aprova o Estatuto do Polícia. **Boletim da República**, Maputo, n. 19, supl. 5, 24 mar. 1999. Disponível em: https://www.rightofassembly.info/assets/downloads/Decreto_28.99_de_24_de_Maio-Estatuto_do_Pol%C3%ADcia.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. Lei n. 5/79, de 26 de maio de 1979. Cria a Polícia Popular de Moçambique. **Boletim da República**, Maputo, n. 20, supl. 2, 23 maios 1989. Disponível em: <https://archive.gazettes.africa/archive/mz/1989/mz-government-gazette-series-i-supplement-no-2-dated-1989-05-23-no-20.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. Lei n. 16/2013, de 12 de agosto de 2013. Revoga a Lei n. 19/92, de 31 de dezembro. **Boletim da República**, Maputo, n. 33, 12 ago. 2013. Disponível em: <https://reformar.co.mz/documentos-diversos/prm-nova-lei-1.pdf/view>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. Lei n. 19/92, de 31 de dezembro de 1992. Cria a Polícia da República de Moçambique. **Boletim da República**, Maputo, n. 53, supl. 3, 31 dez. 1992. Disponível em: <https://archive.gazettes.africa/archive/mz/1992/mz-government-gazette-series-i-supplement-no-3-dated-1992-12-31-no-53.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

MOÇAMBIQUE. Lei n. 24/2019, de 24 de dezembro de 2019. Revisão pontual do Código Penal Moçambicano. **Boletim da República**, Maputo, n. 248, 24 dez. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no trabalho**. [S. l.]: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Dados-da-experiencia-sobre-violencia-e-assedio.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

PLANO ESTRATÉGICO DA PRM (2003-2012). **Plano estratégico da Polícia da República de Moçambique**: volume I. [S. l.]: PRM, 2003. Disponível em: <https://reformar.co.mz/documentos-diversos/peprm-volume-i-final-conselho-de-ministros.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Documentos Eletrônicos (Sites, Blogs, Notícias Online)

AGÊNCIA DE INFORMAÇÃO DE MOÇAMBIQUE. **Assédio sexual no ensino superior: a ponta do iceberg**. Maputo, 2 abr. 2024. Disponível em: <https://aimnews.org/2024/04/02/assedio-sexual-no-ensino-superior-a-ponta-do-iceberg/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BANCO MUNDIAL (2024). Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/country/mozambique/overview>

BRASIL. Superior Tribunal Militar. **Simpósio sobre políticas de prevenção e enfrentamento aos assédios moral, sexual e discriminação**. 2022. Disponível em: <https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12492-assedios-moral-sexual-e-discriminacao-sao-temas-de-simposio-que-reuniu-magistrados-e-servidores-da-justica-militar-dauniaio>. Acesso em: 25 jun. 2025.

CENTRO DE INTEGRIDADE PÚBLICA (Moçambique). **Assédio Sexual**. 2024. Disponível em: <https://www.cipmoz.org/wp-content/uploads/2024/04/Assedio-Sexual.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

KIDA, Helena. Constituição de 1990 lançou bases para a modernização do Estado moçambicano. **Notícia**. Site Instituto para a Democracia Multipartidária (IMD), Moçambique, 2020. [Não foi fornecido o link específico para esta notícia].

MOZAMBIQUE HISTORY NET. **Tribunal Militar Revolucionário (1979-1989)**. Dossiê MZ-0224. [S. l.]: Mozambique History Net, [20--?]. Disponível em: <https://www.mozambiquehistory.net/tmr.php>. Acesso em: 25 jun. 2025.

OLIVEIRA, Renato Tochetto de *et al.* **Assédio moral no trabalho**: fundamentos e ações. Florianópolis: Nepot, 2017. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2017/02/Livro-Assedio-Moral-Miolo-2018-nv.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

ONU (2020). Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/05/1713762>

PORTAL DO GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. [S. l.]: Governo de Moçambique, 2024. Disponível em: <https://portaldogoverno.gov.mz>. Acesso em: 25 jun. 2025.

REVISTA TEMPO. **TMR condena 32**. Maputo, 22 fev. 1981. Disponível em: https://www.mozambiquehistory.net/justice/tmr/19810222_tmr_condena_32.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

VAZ, Egídio. História: de guerra de desestabilização a guerra civil. **DW África**, 18 set. 2012. Entrevista. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/de-guerra-de-desestabiliza%C3%A7%C3%A3o-a-guerra-civil-historiador-mo%C3%A7ambicano-fala-sobre-o-conflito-entre-a-frelimo-e-a-renamo/a-16262237>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Anexo I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, **Mariamo Lopes Alberto Camacho**, estudante do Mestrado em Segurança Pública e Cidadania, na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), portador do CPF 71940016169, residente na Avenida Augusto de Lima, número 134, telefone de contato +55 31 99088 2198, informo que irei desenvolver uma pesquisa com o título "Cultura Organizacional e Assédio Sexual: Estudo de Caso da Polícia da República de Moçambique". O objetivo deste estudo é analisar a influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio sexual na Polícia da República de Moçambique, refletindo sobre a responsabilização criminal de seus autores.

Para a realização deste estudo, adotaremos os seguintes procedimentos: uma pesquisa qualitativa que utilizará técnicas de entrevistas narrativas, pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, com a escrita sendo realizada por meio da escrevivência. A pesquisa respeitará todas as exigências da Resolução 466/2012 e demais normativas definidas pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS) pertinentes a este estudo.

Gostaria de convidá-la colaborar de forma VOLUNTÁRIA com esta pesquisa. Para participar deste estudo, a Sra. não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Os riscos envolvidos nesta pesquisa consistem na possibilidade de algum leitor que conheça sua trajetória profissional reconhecer as falas; contudo, para mitigar esse risco, não utilizaremos nomes reais na pesquisa.

A pesquisa contribuirá para despertar e encorajar as vítimas a denunciarem o assédio sexual, visando reduzir o sentimento de impunidade. Também contribuirá para uma maior visibilidade do problema, aumentando assim o debate em busca de acolhimento e proteção das vítimas contra possíveis represálias em caso de denúncia.

A Sra. será esclarecida sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. Sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma como é atendida pela pesquisadora.

Não existe outra forma de obter dados com relação ao procedimento em questão que seja mais vantajosa do que a utilizada nesta pesquisa. Eu, **Mariamo Lopes Alberto Camacho**, como responsável pela condução desta pesquisa, tratarei os seus dados com devido profissionalismo e sigilo, garantindo a segurança da sua privacidade.

A Sra. tem o direito de ser mantida atualizada sobre os resultados parciais da pesquisa. Caso solicitada, darei todas as informações que a Sra. desejar. A Sra. também poderá consultar a qualquer momento o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais, responsável pela autorização para a realização deste estudo.

Não haverá despesas ou compensações pessoais para nenhum participante em qualquer fase do estudo, incluindo exames e consultas, se necessário. Caso haja qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa. É assegurado a participante o direito à indenização por reparação de possíveis danos ocasionados pela pesquisa.

Eu me comprometo a utilizar os dados coletados somente para fins de pesquisa, e os resultados deverão ser divulgados por meio de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca permitir a identificação do participante. Seu nome ou qualquer material que indique sua participação não será divulgado sem a sua permissão.

Em anexo está o consentimento livre e esclarecido para ser assinado. Caso não tenha dúvidas, este termo de consentimento será impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida à Sra.

Acredito ter sido suficientemente informada a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo "Cultura Organizacional e Assédio Sexual: Estudo de Caso da Polícia da República de Moçambique", com o objetivo de analisar as repercussões da cultura organizacional na ocorrência do assédio sexual na Polícia da República de Moçambique, refletindo sobre a responsabilização criminal de seus autores.

Eu tirei todas as minhas dúvidas sobre o estudo e minha forma de participação com o (a) pesquisador (a) Mariamo Lopes Alberto Camacho, responsável pelo mesmo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade, os riscos e as medidas tomadas para mitigar seus efeitos, os benefícios e a garantia de esclarecimentos permanentes.

Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas ou gratificações e que tenho garantia do acesso aos resultados, nos quais os meus dados apenas serão divulgados com a minha autorização. Concordo voluntariamente em participar deste estudo, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidade, prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido anteriormente ao estudo.

No caso de ocorrer dúvidas sobre quaisquer aspectos relativos à pesquisa, você poderá consultar o Pesquisador Responsável utilizando os dados fornecidos abaixo.

Se desejar consultar o Comitê de Ética em Pesquisa/UEMG sobre esta pesquisa, contate:

E-mail do CEP: cep.reitoria@uemg.br

Telefone: (31) 3916-8747

Endereço: Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - Ed. Minas - 8º andar/Lado ímpar - Bairro Serra Verde - CEP: 31.630-900

Horário de atendimento do CEP: 14h às 16h

Dias de atendimento do CEP: segunda a sexta-feira

Funcionário (a) Administrativo (a): Mariana Lopes Porto Pereira

DADOS DO PARTICIPANTE DA PESQUISA:

Nome Completo: _____

Endereço: _____

Fone: (XX) XXXX-XXXX

E-mail: _____

Assinatura do participante da pesquisa: _____

Cidade, data: _____

DADOS DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

Nome Completo: Mariamo Lopes Alberto Camacho

Endereço: _____

CPF: _____

Fone: (XX) XXXX-XXXX

E-mail: _____

Assinatura da pesquisadora: _____

Cidade, _____ data: _____

Anexo II – Proposta de cartilha sobre assédio sexual

Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual na PRM

Um Guia para Novos Ingressos

Introdução

- Seja bem-vindo (a) à Polícia da República de Moçambique (PRM)!
 - Você está ingressando em uma instituição de grande importância para a segurança e o bem-estar do nosso país.
 - A PRM valoriza a integridade, o respeito e a dignidade de cada um de seus membros.
 - Portanto, é fundamental que todos compreendam e atuem ativamente na prevenção e no combate ao assédio sexual, um comportamento inaceitável que mina a confiança, prejudica o ambiente de trabalho e viola direitos humanos.
 - Esta cartilha é um guia essencial para você, novo ingresso.
 - Ela define o que é assédio sexual, como identificá-lo, quais são os seus direitos e, principalmente, os caminhos para denunciar e encontrar apoio, caso você ou alguém que conheça seja vítima.
 - Lembre-se: na PRM, não há espaço para o assédio sexual.
 - Juntos, construiremos um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.
-

O que é Assédio Sexual?

- Assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual **indesejado**, que cria um ambiente hostil, intimidatório ou ofensivo.
- Não se trata de atração mútua ou flerte consensual, mas sim de uma conduta unilateral que desrespeita a vontade e a dignidade da pessoa.



- **O NÃO PODE SER IMPLÍCITO:** O silêncio, o desconforto ou a tentativa de evitar o assediador já indicam que a conduta é indesejada.
-

O Que a Lei Diz?

- Quem, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções ou prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, é punido com a pena de prisão de até 2 anos e multa correspondente.

Artigo 205 da **LEI 24/2019 de 24 de dezembro**.

O Assédio Sexual Pode Ser:

- **Verbal:** Elogios ou comentários de cunho sexual indesejados e repetitivos, piadas obscenas, insinuações, propostas ou convites inadequados, bem como chantagem sexual (ex: promessa de benefício ou ameaça de prejuízo em troca de favores sexuais).
 - **Não verbal:** Gestos obscenos, olhares lascivos e persistentes, envio de mensagens, fotos ou vídeos de cunho sexual não solicitados (por telefone, *e-mail* ou redes sociais).
 - **Físico:** Toques indesejados, abraços ou beijos forçados, apalpões, perseguição e invasão do espaço pessoal de forma constrangedora.
-

Por Que Denunciar?

Denunciar o assédio é um ato de coragem e responsabilidade.

- **Protege a si mesmo (a):** Interrompe a conduta abusiva do assediador e busca justiça.
- **Protege outros:** Evita que o (a) assediador (a) continue praticando o assédio com outras pessoas.

- **Fortalece a instituição:** Contribui para um ambiente de trabalho mais saudável, justo e produtivo na PRM.

Caminhos para a Denúncia na PRM

A PRM está comprometida em garantir canais seguros e eficazes para que as denúncias de assédio sexual sejam feitas e investigadas. Você tem diversas opções:

Canais Internos

- **Chefia Imediata ou Superior Hierárquico:** Se você se sentir confortável, converse com seu (sua) chefe direto (a) ou com um (a) superior em quem confie. Eles têm o dever de ouvir e encaminhar a situação.
- **Departamento de Ética e Disciplina da PRM:** Este é um canal oficial para tratar de condutas inadequadas dentro da PRM. Eles iniciarão uma investigação formal.
- **Comando-Geral da PRM:** Você pode endereçar sua denúncia diretamente ao Comando-Geral, por escrito.

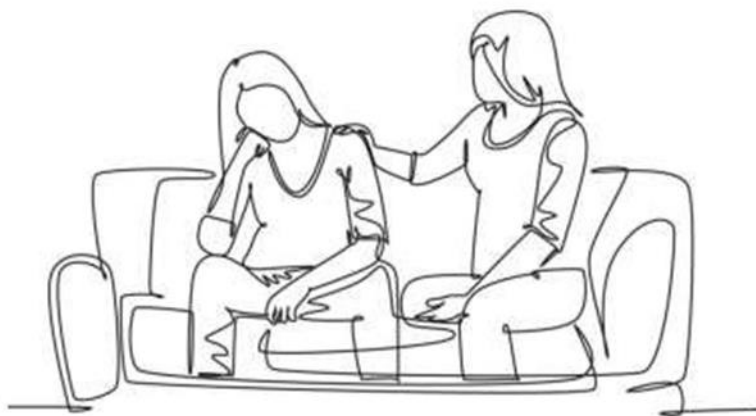
Canais Externos

- **Procuradoria-Geral da República (PGR):** O assédio sexual é um crime. Você pode apresentar queixa diretamente no Ministério Público.
- **Comissão Nacional dos Direitos Humanos (CNDH):** Esta é uma instituição independente que pode receber denúncias de violações de direitos humanos.
- **Organizações da Sociedade Civil:** Existem organizações que atuam na defesa dos direitos das mulheres e no combate à violência de gênero em Moçambique. Elas podem oferecer apoio jurídico e psicológico.

Ações Práticas

- **Registre tudo:** Anote datas, horários, locais, o que foi dito ou feito, se houve testemunhas e o impacto em você. Mensagens, *e-mails* ou fotos podem ser provas importantes.

- Pode-se pedir a ajuda de um (a) colega para fotografar momentos em que o assediador esteja agindo.
- **Busque apoio:** Não enfrente isso sozinho (a). Converse com alguém de confiança.



Acolhimento e Apoio às Vítimas

- Você não está sozinho (a).
- A **Rede Mulher Polícia** está preparada para prestar apoio e acolhimento às mulheres vítimas de assédio sexual na PRM.
- Muitas **organizações da sociedade civil** prestam apoio e orientação às vítimas de assédio sexual.

Importante:

- **Buscar ajuda de um profissional (terapeuta/psicólogo):** O assédio pode causar traumas emocionais e é crucial buscar ajuda profissional para processar essa experiência.
- **Buscar apoio jurídico:** Além dos canais de denúncia, procure aconselhamento jurídico para entender seus direitos e as possíveis ações legais.
- O **IPAJ** ou advogados especializados em direitos humanos e assédio podem ajudar.

Confidencialidade e Proteção:

- Ao denunciar, sua identidade será protegida ao máximo, e medidas serão tomadas para garantir sua segurança e evitar represálias.
-

Responsabilidades de Todos

- A prevenção do assédio sexual é responsabilidade de cada um.
- A Polícia da República de Moçambique reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho onde o assédio sexual seja zero.
- Sua colaboração é fundamental para que esta visão se torne uma realidade.
- Ao lutar contra o assédio, você contribui para uma PRM mais justa, respeitosa e eficaz, digna da confiança do povo moçambicano.

Juntos, pela dignidade e pelo respeito na nossa PRM!