

Maio de 2019

Avaliação das atitudes da próxima geração de profissionais do setor da segurança em África

Por Kwesi Aning e Joseph Siegle



CENTRO DE ESTUDOS
ESTRATÉGICOS DE ÁFRICA

O CENTRO DE ÉSTUDOS ESTRATÉGICOS DE ÁFRICA

O Centro de Éstudos Estratégicos de África é uma instituição académica do Departamento de Defesa dos EUA, criada como um fórum de pesquisa, de programas académicos e do intercâmbio de ideias sobre questões de segurança em África.

Avaliação das atitudes da próxima geração de profissionais do setor da segurança em África

Por Kwesi Aning e Joseph Siegle

*Centro de Estudos Estratégicos de África
Trabalho de Pesquisa n.º 7*

Washington, DC
Maio de 2019

As opiniões, conclusões e recomendações, expressas ou implícitas, contidas neste documento são única e exclusivamente dos contribuintes e não representam necessariamente as opiniões do Centro de Estudos Estratégicos de África, do Departamento de Defesa ou de qualquer outra agência do governo federal dos Estados Unidos.

Segmentos deste trabalho podem ser citados ou reimpressos sem permissão, desde que os dados cadastrais deste documento sejam incluídos como fonte.

Primeira impressão, Maio de 2019

ISSN 2164-4128 (impresso)

ISSN 2164-4101 (on-line)

Para obter outras publicações do Centro de Estudos Estratégicos de África, visite o site do Centro em <http://africacenter.org>.

ÍNDICE

Sumário Executivo	1
Objetivo	4
Enquadramento Teórico.....	5
Metodologia	7
Limitações Metodológicas	11
Resultados da Pesquisa	12
Análise	22
Idade e Instrução.....	22
Motivações	25
Formação de Valores e de Identidade	31
Parceiros e Formação Internacionais.....	39
Variações Regionais.....	42
Conclusão	46
Anexo 1. Categorias dos Regimes Políticos Africanos	50
Referências	51
Sobre os Autores	54

Sumário Executivo

A natureza do ambiente de segurança em África evoluiu consideravelmente desde o fim da guerra fria. Em vez de conflitos transfronteiriços entre exércitos, muitas das atuais ameaças à segurança são internas e transnacionais, envolvendo atores não estatais que, às vezes, são apoiados por redes mundiais de organizações criminosas ou terroristas. Avanços transformadores no acesso e na disseminação de informações, juntamente com mudanças esporádicas que visam normas de governação mais transparentes e democráticas, também têm reformulado o ambiente da segurança em África.

À luz dessas mudanças, este projeto de pesquisa busca avaliar as motivações e atitudes da geração emergente de profissionais do setor da segurança em África e como essas motivações e atitudes mudaram, (se é que mudaram), em relação às gerações anteriores. Com base numa pesquisa que envolveu 742 profissionais do setor da segurança de 37 países de África e em entrevistas qualitativas com 35 alunos africanos cursando programas profissionais de educação militar, este relatório oferece um retrato contextualizado de algumas das variações entre perspectivas, classificadas por idade, serviços, regiões, tipo de regime e género. Alguns dos destaques incluem:

- ◆ Os profissionais do setor de segurança de África parecem satisfeitos com as suas profissões devido a:
 - oportunidades de avanço educacional;
 - percepção de que as suas expectativas estão sendo atendidas; e
 - percepção de que o setor da segurança geralmente tem boas relações com o público.
- ◆ Em geral, há um forte sentimento de orgulho em abraçar os valores da profissão, tais como o dever, a responsabilidade, o profissionalismo, o respeito e a honestidade.

- ◆ Apesar de os correligionários mais jovens terem um comprometimento muito forte em servir, eles estão menos investidos nos valores institucionais e nos legados do serviço.
- ◆ Os correligionários mais jovens começam a servir com níveis de educação muito mais elevados do que as gerações anteriores. Essa mudança está sendo especialmente observada em exércitos cujos recrutas mais novos possuem os mesmos níveis de instrução da gendarmaria, o que historicamente não era o caso.
- ◆ Níveis mais elevados de educação correspondem a uma tendência entre os profissionais do setor de segurança em África, os quais estão a ingressar nos serviços de segurança com uma idade mais avançada do que era anteriormente a norma.
- ◆ Uma das principais constatações deste estudo foi uma atitude positiva quase que universal em relação à formação internacional.
 - A formação internacional foi vista como uma oportunidade valiosa para aceder a um conhecimento maior e mais atualizado, a novas tendências de análise de segurança, a relacionamentos pessoais e profissionais mais profundos, e a conhecimento sobre novas tecnologias.
 - A percepção é de que a formação internacional amplia a visão e as perspetivas dos profissionais do setor da segurança.
- ◆ No geral, a manutenção da paz era vista como um mecanismo cada vez mais importante para a capacitação do pessoal da segurança em África, especialmente em países que enfrentam limitações de recursos.
- ◆ Concluiu-se que a crescente exposição a missões de manutenção da paz possibilitou:
 - criar experiências formativas que moldam a identidade;
 - ampliar a exposição das forças participantes;
 - criar abordagens mais sofisticadas para os desafios operacionais;
 - promover a valorização das perspetivas regionais;

- melhorar a interoperabilidade em operações multinacionais; e
- desafios enfrentados no campo.

Objetivo

O ambiente de segurança africano mudou muito nos últimos 20 anos. O surgimento de agentes não estatais, tais como organizações extremistas violentas, piratas, traficantes ilícitos e ainda o crime organizado transnacional, sem falar dos vários grupos armados locais, alterou a natureza das ameaças que os atores no setor da segurança de África devem enfrentar. O ambiente da segurança em África tem sido simultaneamente moldado, entre outros fatores, pelo rápido crescimento do acesso à informação pelos cidadãos, exposição à tecnologia, globalização, a explosão da população de jovens e a urbanização. As vastas dimensões do estado e da sociedade devido a esse ambiente de segurança em evolução exigiram que as instituições do setor de segurança de África se adaptassem para serem mais eficazes.

Apesar de ter havido uma considerável investigação destinada a entender a evolução das instituições de segurança africanas, o interesse dos próprios profissionais do setor da segurança africano tem sido relativamente reduzido. Quais são as suas opiniões, valores e motivações no que respeita aos seus serviços e como evoluíram ao longo do tempo? Este relatório busca aprofundar o entendimento dessa questão, avaliando as motivações e atitudes da chamada “próxima geração” de profissionais do setor da segurança africano. Especificamente, estes são membros das forças armadas, polícia e gendarmaria, têm entre vinte e trinta anos de idade, e serão chamados a enfrentar os desafios emergentes da segurança em África.

Considerando-se a diversidade de países e atores que compõem o continente, é concebível que as atitudes e os valores variem. Além disso, essas questões estão em constante evolução, em linha com a mudança dos ambientes internos e externos. Assim, esta pesquisa pretende fornecer um retrato que poderá servir como referência a outras medidas e futuras pesquisas.

Enquadramento Teórico

Depois do alvoroço inicial de interesse académico pelas forças armadas africanas, entre os anos 1960 a 1980 — em grande medida focada nas raízes coloniais, transições e propensão para golpes — houve uma redução significativa na literatura sobre as instituições do setor da segurança africano, para além dos seus compromissos nacionais e internacionais de manutenção da paz. Como resultado, há uma escassez de análises atualizadas sobre como esses organismos funcionam, como mudaram ao longo do tempo, e como foram afetados por desenvolvimentos internos e externos.

Atualmente, as forças armadas de África estão em transição de um modelo da era da independência para um modelo mais ajustado aos atuais conflitos e ameaças de segurança. No entanto, poucos estudos abordaram tais transições e o impacto que tiveram na visão mundial e no caráter das forças armadas africanas. Entre todas as instituições do setor público, as forças armadas africanas representam e incorporam os sonhos e as noções daquilo que o estado moderno deveria e poderia ser.

Ao mesmo tempo, as forças armadas africanas em particular têm se envolvido na política de forma íntima e intrusiva. Como resultado, os políticos africanos têm tido uma relação tensa com as forças uniformizadas. Noutros contextos, as forças armadas têm sido um fator essencial para a sobrevivência de regimes e para a consolidação da autocracia. Em tais casos, as forças de segurança são usadas por líderes políticos como uma ferramenta de repressão e são vistas pelas populações como parte do problema de segurança. No entanto, a perceção pública relativamente às forças armadas é complexa. Quando se trata de corrupção, os dados das pesquisas mostram consistentemente níveis mais elevados de confiança nas forças armadas africanas (responsáveis pela segurança externa) em comparação com as forças policiais (responsáveis pela segurança interna).

Desde o fim da guerra fria, as forças armadas africanas são cada vez mais chamadas a assumir responsabilidades de prevenção, a contribuir para a resolução de crises de segurança no continente africano e noutros lugares ao redor do mundo, e proteger, auxiliar e promover o avanço de formas mais democráticas de governação. As forças armadas africanas estão também na vanguarda dos esforços internacionais para combater ameaças transnacionais, tais como o terrorismo, tráfico de drogas e, por vezes, pandemias. Dadas as múltiplas camadas de transição em andamento, pode-se esperar que a auto-perceção dos agentes do setor de segurança em África também esteja mudando. Uma compreensão mais profunda dessas atitudes em evolução permitirá um melhor envolvimento com esses indivíduos e instituições de modo a aumentar sua eficácia.

Esta pesquisa tem por base uma série de contribuições académicas notáveis realizadas desde o fim da guerra fria. A pesquisa “*African Militaries and Rebellion: The Political Economy of Threat and Combat Effectiveness*” (2004) [Forças armadas africanas e a rebelião: A economia política das ameaças e da eficácia do combate], de Jeffrey Herbst, analisa a relação entre as forças armadas africanas e respetivas capacidades na resposta a rebeliões. Um estudo do Eurasia Group, “*A Day in the Life of an African Soldier*” (2010) [Um dia na vida de um soldado africano], com base em experiências na Argélia, República Democrática do Congo, Quênia, Nigéria e África do Sul, apresenta um retrato da vida dentro desses exércitos. A análise também expõe as razões para se seguir uma carreira nas forças armadas, as principais frustrações e preocupações, as oportunidades de rendimentos suplementares, a burocracia e cultura das forças armadas, as condições sociais e as relações civis-militares. “*Political Fragility in Africa: Are Military Coups d’Etat a Never-Ending Phenomenon?*” (2012) [Fragilidade política em África: Os golpes militares são um fenómeno sem fim?], de Habiba Ben Barka e Mthuli Ncube, concentra-se na relação entre os golpes e a fragilidade do estado. “*African*

Militaries: A Missing Link in Democratic Transitions” (2012) [Forças armadas de África: Um elo perdido nas transições democráticas], de Mathurin Houngnikpo, debate como as forças armadas africanas se estão a adaptar e, às vezes, a resistir ao controlo e fiscalização civil. Na mesma vertente, “The Soldier and the Changing State” (2013) [O soldado e o estado em transformação], de Zoltan Barany, enfatiza a importância das atitudes e dos valores dos líderes militares em relação com os princípios democráticos como um barómetro para as relações militares com líderes civis e com o público. “Understanding African Armies” (2016) [Entendendo os exércitos africanos] (2016), de David Chuter e Florence Gaub, reconhece a diversidade e a complexidade das forças armadas africanas contemporâneas, observando que os exércitos africanos têm evoluído frequentemente por meio de tentativas e erros, e recorrem a uma grande variedade de abordagens e missões. Essas obras (consulte a secção de referências para uma lista mais completa de títulos) serviram de base para a abordagem desta pesquisa, para a elaboração das perguntas da pesquisa e para uma avaliação mais ampla das normas e valores dos profissionais do setor de segurança em África.

Metodologia

Este estudo baseou-se em abordagens quantitativas e qualitativas para a sua conceção, recolha de dados e análise, com a finalidade de aprofundar a compreensão das motivações, expectativas e experiências individuais dos profissionais do setor de segurança em África bem como para entender tendências mais vastas. O processo também utilizou várias histórias orais coletadas pelos autores e suas respetivas instituições. Tanto o Centro de Formação Kofi Annan para a Manutenção da Paz Internacional (KAIPTC, na sigla em inglês) como o Centro de Estudos Estratégicos de África (CEEa) realizam regularmente cursos de formação e outros programas

académicos. Com isso, contratam continuamente profissionais civis e uniformizados de nível júnior, intermediário e sénior do setor de segurança em África. Dada a sua longevidade e presença consolidada, ambos os centros puderam utilizar as suas redes de relacionamentos dentro da comunidade de segurança em África para informar esta pesquisa.

Este estudo foi realizado em três partes. A primeira foi um apuramento da literatura de estudos, relatórios e análises anteriores, que examinavam a evolução das atitudes, motivações e normas dos profissionais de segurança africanos. Devido à dimensão temporal subjacente a este estudo, o qual examina as diferenças entre a geração mais jovem de profissionais do setor de segurança e seus antecessores, esse apuramento incluiu tanto avaliações históricas como contemporâneas e comparativas.

Em segundo lugar, realizou-se uma pesquisa anónima em larga escala com profissionais do setor de segurança em África, proporcionando uma base estatística para a generalização e análise comparativa dos principais elementos do tema da pesquisa. Por meio de uma série de 23 perguntas de múltipla escolha (com opções de resposta única e “todas que se aplicam”), a pesquisa, realizada sem intervenção do pesquisador, foi estruturada para arrecadar conhecimentos nas seguintes quatro áreas principais: motivações para ingressar no serviço, valores percebidos e identidade dos respetivos ramos de serviço dos respondentes, experiências formativas e opiniões sobre as parcerias internacionais de formação.

Essas áreas temáticas de interesse foram complementadas com informações demográficas básicas de modo a fundamentar a análise comparativa das respostas. Em particular, a pesquisa buscou avaliar as diferenças entre as cinco principais categorias analíticas (i.e., variáveis independentes). Isso incluiu o tipo de serviço (por exemplo, militar, policial e gendarmaria), região geográfica, género, grupo etário e tipo de regime dos entrevistados (ver Tabela 1).

Tabela 1. Categorias analíticas para os profissionais do setor de segurança em África

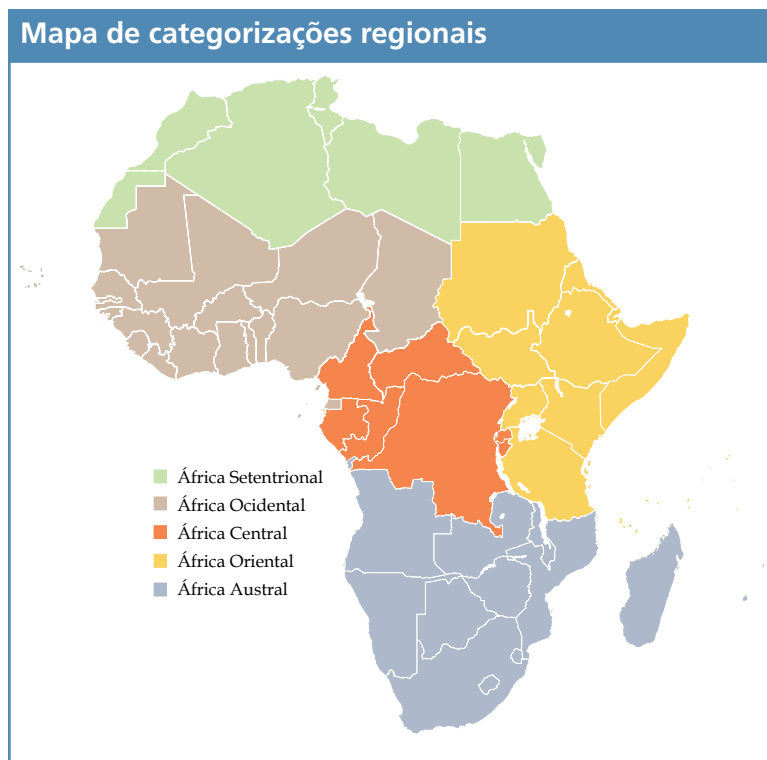
CATEGORIA	GRUPOS			
Setor	Forças Armadas	Polícia	Civil	Gendarmaria
Região	Oeste	Centro	Leste	Sul
Idade	Quartil mais velho	Segundo quartil	Quartil mais jovem	Terceiro quartil
Regime*	Democrático	Democratizador	Autocrático	Semiautocrático

*Consulte o Anexo 1 para obter os critérios e categorização do tipo de regime utilizado para esta análise.

Depois de experimentar e testar a ferramenta, um link da pesquisa foi divulgado eletronicamente para mais de 4.500 profissionais do setor de segurança em África, constantes dos bancos de dados do CEEA e do KAIPTC. Isso foi complementado com uma divulgação na rede de instituições de educação militar profissional que participam do Programa de Educação Militar em África (AMEP, no acrónimo em inglês) bem como com comunicações pessoais (de boca em boca). No total, a pesquisa teve uma duração de 3 semanas, de 1 a 21 de abril de 2017. As perguntas foram disponibilizadas em inglês, francês e português para aumentar a sua acessibilidade a todo o continente e melhorar a precisão das respostas

A plataforma *Survey Monkey* foi utilizada para ministrar o questionário e garantir o anonimato dos participantes. As respostas foram verificadas quanto à plausibilidade, integridade e completude para garantir a sua validade. Um software estatístico foi então usado para fazer a triagem, codificar e analisar os dados.

Em terceiro lugar, foi feita uma série de entrevistas individuais a 35 militares e policias do serviço ativo assim como debates em pequenos grupos focais, a fim de obter uma compreensão mais aprofundada da lógica subjacente relativamente aos respetivos valores e perceções dos profissionais do setor de segurança em África. Os grupos focais continham de três a cinco participantes.



As entrevistas foram realizadas em vários locais de educação militar profissional da África Ocidental bem como em Washington, DC, e foram conduzidas em formato de não imputação. Apesar de oferecerem espaços para perguntas e respostas discursivas, as entrevistas foram semiestruturadas para desenvolver os temas identificados nos questionários.

Essa abordagem qualitativa destinava-se a complementar os dados da pesquisa, revelando algumas das experiências e circunstâncias profissionais de onde surgiram os valores, atitudes e motivações citados. Da mesma forma, as entrevistas eram mais adequadas para descrever os fatores contextuais que afetam as perspectivas dos profissionais e para obter uma melhor compreensão do porquê e de como essas perspectivas mudaram.

Esses *insights* qualitativos foram especialmente relevantes, considerando-se o terreno relativamente inexplorado da avaliação de atitudes da próxima geração de profissionais do setor de segurança em África. Assim sendo, as entrevistas proporcionaram a oportunidade de descobrir insights e motivações que não haviam sido considerados anteriormente, bem como informações, por vezes sensíveis, com base em experiências pessoais.

Limitações Metodológicas

Para melhor avaliar quaisquer constatações ou conclusões desta pesquisa, é importante apontar algumas das limitações da metodologia utilizada. Em primeiro lugar, os resultados quantitativos foram extrapolados a partir de um conjunto de 742 respondentes. A amostra era suficientemente grande e diversificada para suscitar inferências estatisticamente significativas quanto a muitos dos fatores avaliados na análise. Não obstante, deve-se reconhecer que o grupo não era uma amostra aleatória. Muitos dos entrevistados estavam ligados, ao menos indiretamente, às redes do KAIPTC ou do CEEA. Isso aumenta a representação de oficiais jovens, capacitados e focados em suas carreiras, cujos históricos em termos de realização profissional, educação, idade e exposição a atores internacionais, eram mais avançados vis-à-vis uma amostra mais representativa de todos os membros do serviço.

Embora uma quantidade desproporcionalmente grande dos entrevistados fossem membros da polícia e da gendarmaria da África Ocidental (o que reflete a base das redes do KAIPTC), havia militares e entrevistados suficientes de outras partes do continente para gerar resultados comparativos robustos. De forma similar, dada a forte participação da África Ocidental, o número de países em processo de democratização estava sobre-representado nos resultados da pesquisa. No entanto, novamente, isso foi equilibrado por um número

suficiente de respondentes que operavam sob outros tipos de regime, o que permitiu retirar observações comparativas estatisticamente significativas.

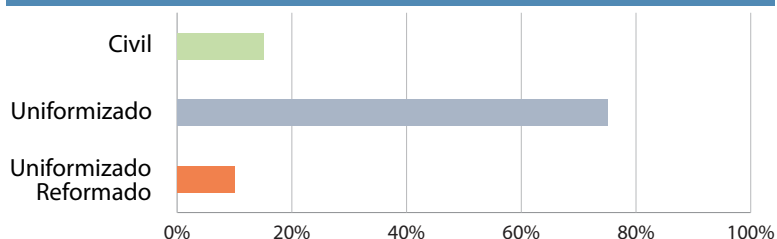
Em segundo lugar, enquanto foram feitos esforços para se alcançar todas as regiões do continente, o número de respondentes da África Setentrional e da África Lusófona foi insuficiente para traçar comparações para essas regiões. Consequentemente, embora as respostas dos indivíduos dessas regiões sejam consideradas como parte do conjunto geral, as comparações regionais, especialmente com a África Setentrional, não puderam ser feitas. Do mesmo modo, apesar de os respondentes civis fazerem parte da pesquisa, os seus números foram muito pequenos para possibilitar generalizações comparativas estatisticamente significativas.

Finalmente, considerando-se que os dados desta pesquisa foram extraídos de um único período de aplicação, as comparações entre grupos etários baseiam-se nas respostas dos respetivos grupos no momento em que a pesquisa foi realizada. As respostas a perguntas tais como “motivações para se juntar ao serviço” ou “experiências formativas para integrantes dos grupos mais velhos” são, portanto, extraídas de uma base mais ampla de experiência do que as dos grupos mais jovens, os quais estariam apenas a começar as suas carreiras.

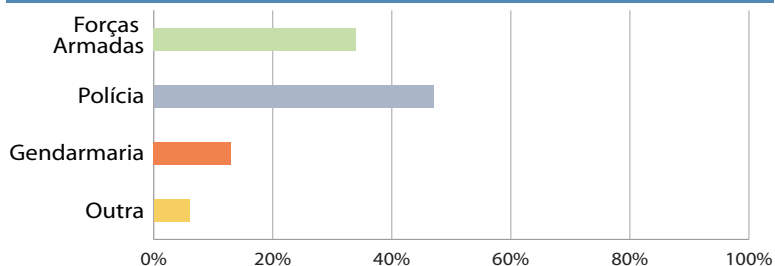
Resultados da Pesquisa

Um total de 742 profissionais do setor de segurança de 37 países de África responderam à pesquisa quantitativa. Os resultados de cada pergunta estão incluídos a seguir. Um exame mais detalhado dos resultados segue na secção de análise deste relatório.

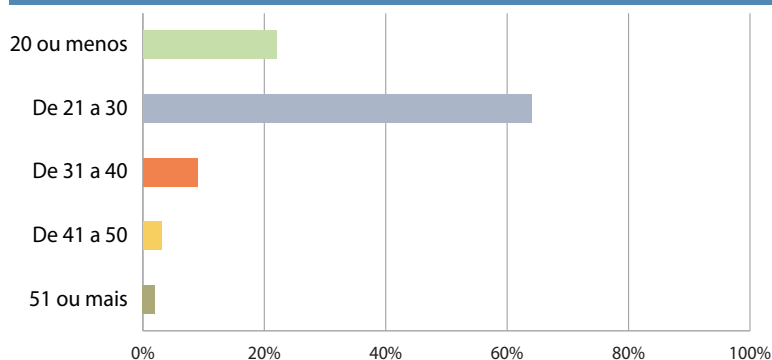
Pergunta 1. Você é um membro civil ou uniformizado do setor de segurança?



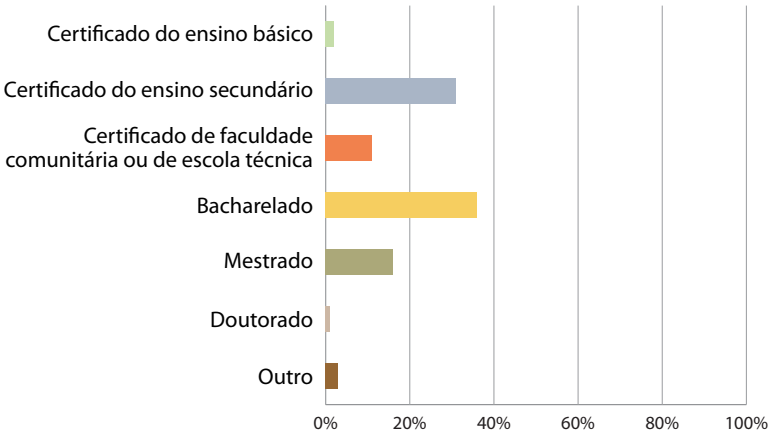
Pergunta 2. Você pertence a qual organização de segurança?



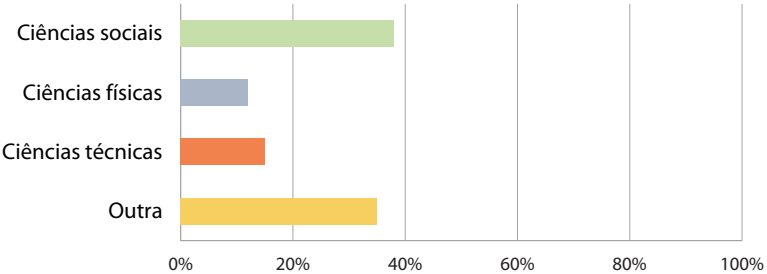
Pergunta 3. Com que idade você ingressou no serviço?



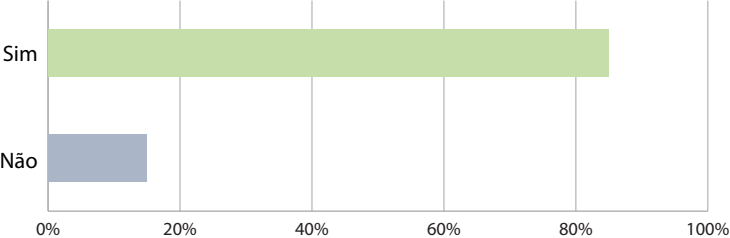
Pergunta 4. Qual era o seu nível de instrução quando ingressou no serviço?



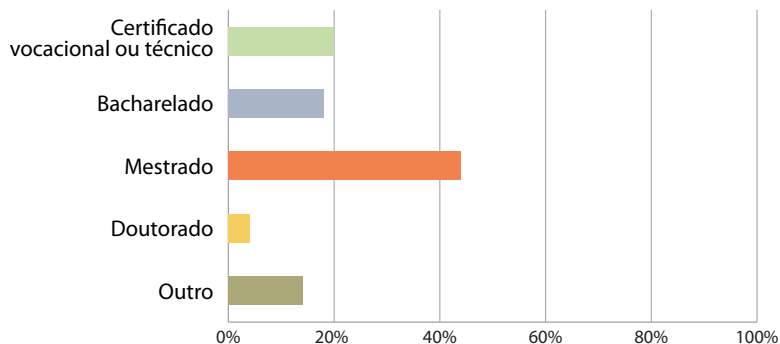
Pergunta 5. Qual era a sua formação académica quando ingressou no serviço?



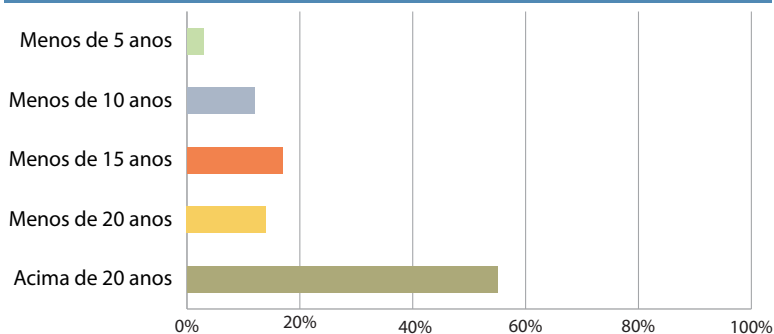
Pergunta 6. Você teve alguma oportunidade para aprimorar o seu nível de ensino desde que ingressou no serviço?



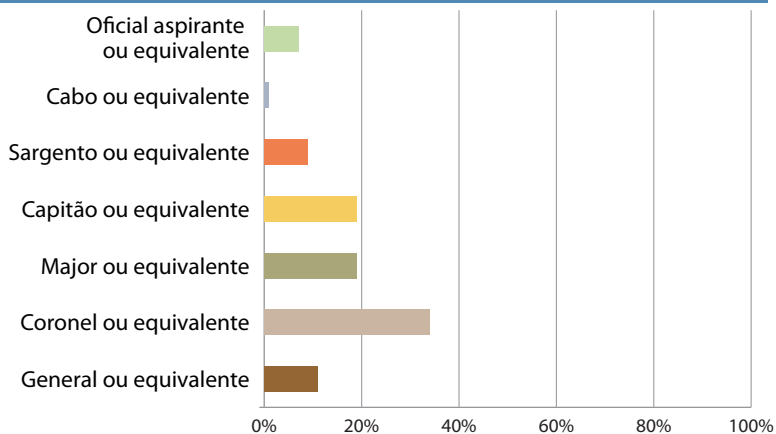
Pergunta 7. Se sim, qual nível de ensino obteve?



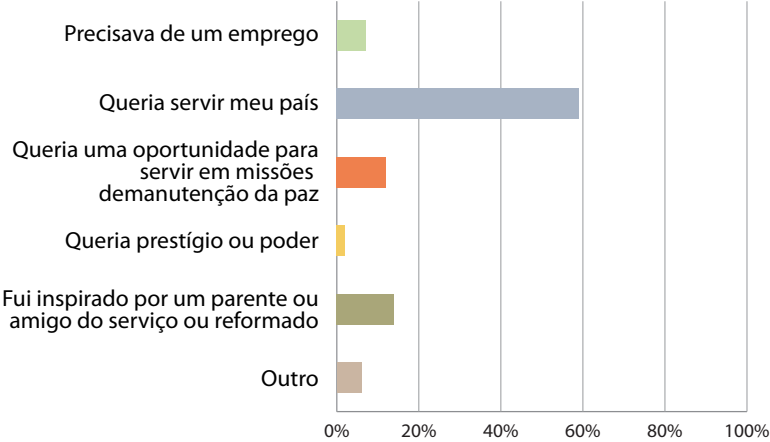
Pergunta 8. Há quanto tempo você trabalha no serviço de segurança?



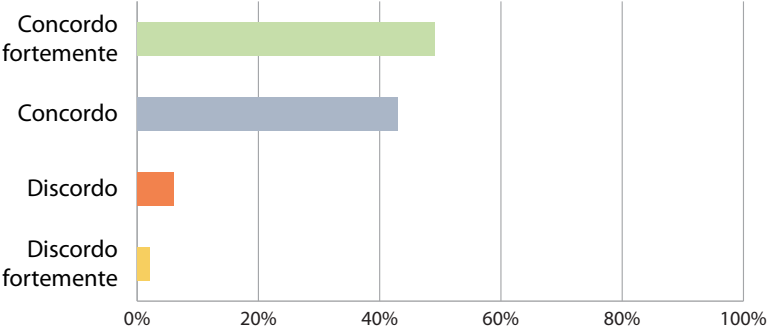
Pergunta 9. Qual é a sua patente atual?



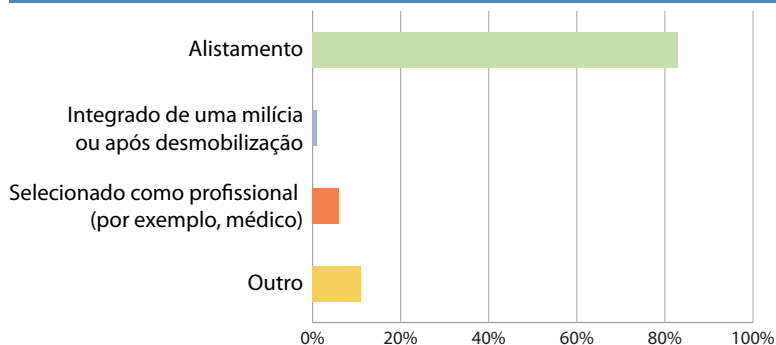
Pergunta 10. Selecione a resposta a seguir que melhor explica seu motivo para ingressar no serviço de segurança:



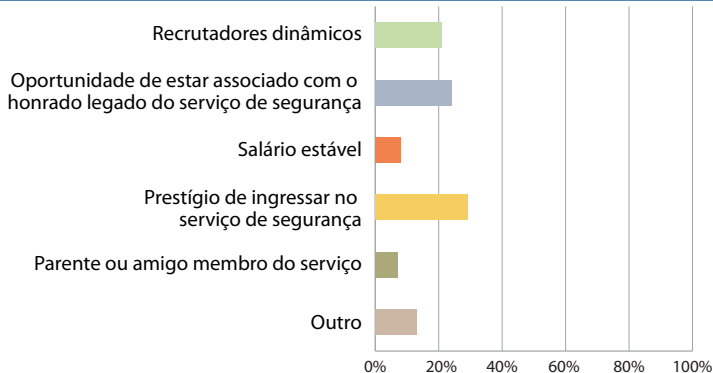
Pergunta 11. Minhas expectativas ao ingressar no serviço estão sendo (foram) atendidas.



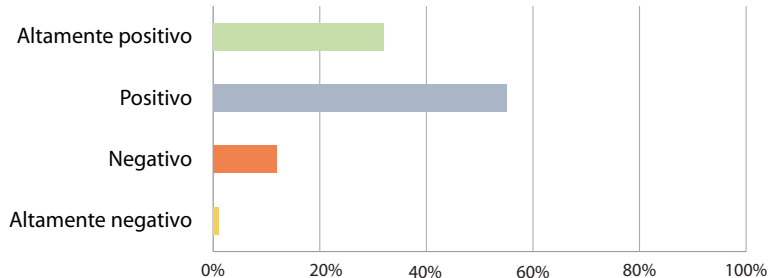
Pergunta 12. Como você ingressou no serviço de segurança?



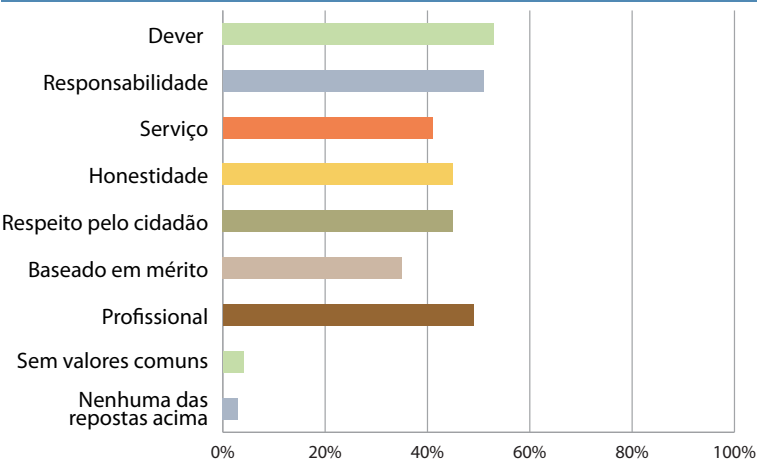
Pergunta 13. Qual elemento do processo de recrutamento você achou mais cativante?



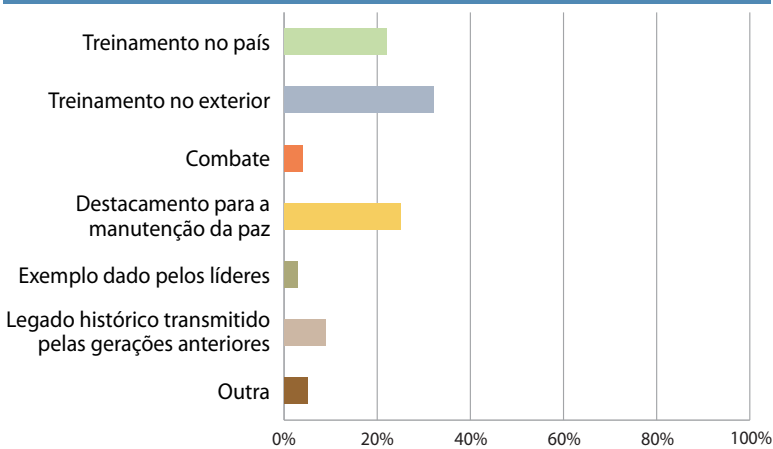
Pergunta 14. Na sua opinião, qual a percepção que o público tem do serviço por você prestado?



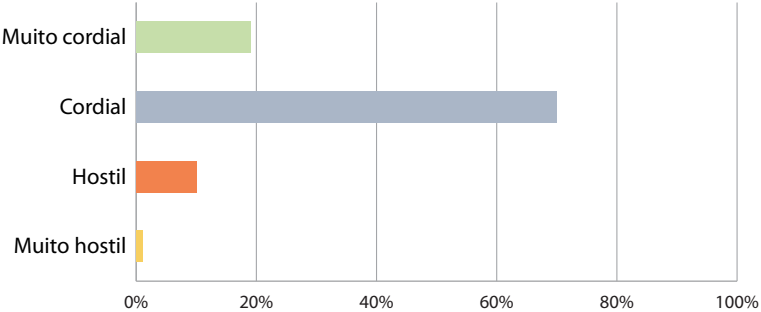
Pergunta 15. Quais são alguns valores convencionais que descrevem as atitudes de seu serviço?



Pergunta 16. Quais experiências têm sido mais influentes na formação da identidade do seu serviço?



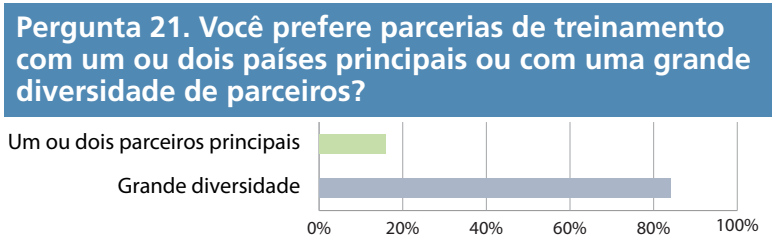
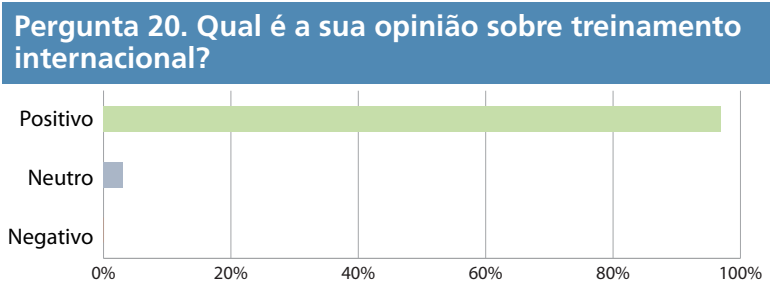
Pergunta 17. Como você descreveria a relação entre os profissionais de segurança e os civis em seu país?



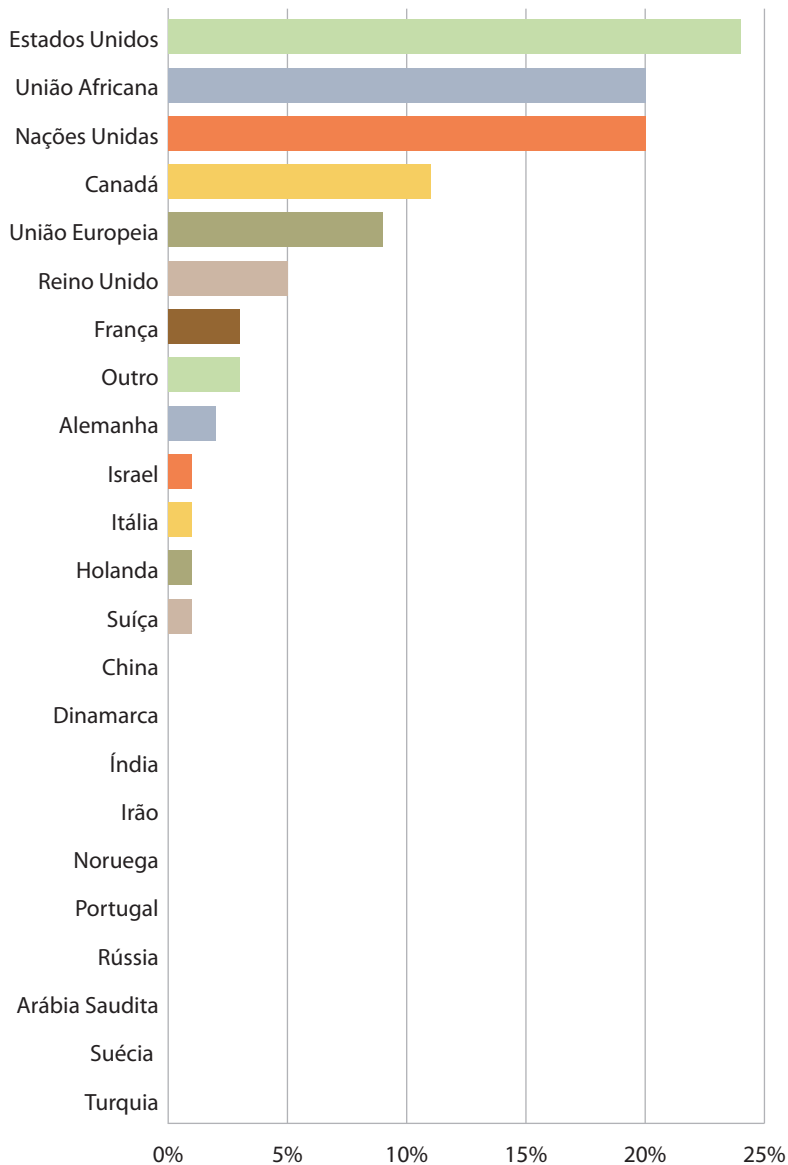
Pergunta 18. Quais são os desafios de segurança que você provavelmente enfrentará?

	Alto	Médio	Baixo
Agitação civil	25 %	41 %	35 %
Corrupção	46 %	41 %	13 %
Violência relacionada a eleições	27 %	38 %	34 %
Violência étnica	19 %	28 %	53 %
Tráfico ilícito	28 %	43 %	29 %
Concorrência por recursos naturais	16 %	42 %	42 %
Exército vizinho ou rival	6 %	18 %	75 %
Crime organizado	29 %	45 %	26 %
Manutenção da paz	36 %	36 %	28 %
Pirataria ou banditismo marítimo	15 %	27 %	58 %
Crise política	24 %	39 %	37 %
Extremismo violento e radicalização	27 %	28 %	45 %
Outro	10 %	31 %	59 %

Pergunta 19. O quão preparado você está para enfrentar esses desafios de segurança?			
	Alto	Médio	Baixo
Agitação civil	46 %	39 %	14 %
Corrupção	38 %	39 %	23 %
Violência relacionada a eleições	39 %	45 %	16 %
Violência étnica	32 %	42 %	26 %
Tráfico ilícito	39 %	45 %	16 %
Concorrência por recursos naturais	23 %	46 %	31 %
Exército vizinho ou rival	33 %	35 %	31 %
Crime organizado	39 %	45 %	16 %
Manutenção da paz	56 %	31 %	14 %
Pirataria ou banditismo marítimo	28 %	34 %	38 %
Crise política	34 %	46 %	20 %
Extremismo violento e radicalização	39 %	35 %	26 %
Outro	28 %	47 %	26 %



Pergunta 22. Países parceiros preferidos



Pergunta 23. Nacionalidades dos respondentes

A pesquisa registrou um elevado índice de respostas provenientes da região da África Ocidental. Do total dos respondentes, 71 % eram da África Ocidental, 15 % dos países da África Austral, 8 % da África Oriental e 6 % da África Central. O Senegal teve o maior número de respondentes com 14 % do total, seguido pelo Mali (com 13 %) e Nigéria (com 10 %).

Os entrevistados nasceram entre 1947 e 1992, com uma mediana de 1974. Esse resultado representa uma considerável diversidade etária entre os respondentes, proporcionando uma base sólida para a realização de observações comparativas entre as gerações. Para fins de análise, os entrevistados foram agrupados em quatro faixas etárias uniformes:

- ◆ Faixa etária nº. 1: de 54 a 70 anos
- ◆ Faixa etária nº. 2: de 46 a 53 anos
- ◆ Faixa etária nº. 3: de 39 a 45 anos
- ◆ Faixa etária nº. 4: de 25 a 38 anos

Análise

Os resultados da pesquisa revelam uma série de notáveis constatações que fornecem diversos insights sobre as atuais atitudes, desafios e percepções dos profissionais do setor de segurança em África e como estão evoluindo.

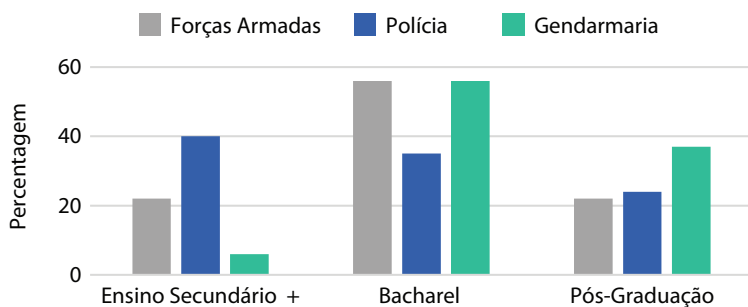
Idade e Instrução

Uma surpreendente observação inicial dos dados da pesquisa é que os recrutas mais jovens estão a ingressar nos serviços de segurança com níveis mais avançados de educação.

Apenas 26 % dos entrevistados no grupo mais jovem, por exemplo, ingressaram no serviço com um diploma do ensino secundário como o seu mais alto nível educacional. Isso se compara a 47 % entre o grupo mais velho, refletindo uma grande mudança nas capacidades académicas dentro dos serviços de segurança, nas últimas décadas.¹ Entre os jovens recrutas, 41 % ingressaram no serviço com um bacharelato. Em contrapartida, apenas 30 % do grupo dos mais velhos tinham um diploma de bacharel quando iniciaram as suas carreiras.

Diferenças no nível de escolaridade surgiram também entre os serviços. Os recrutas do grupo mais jovem que ingressaram na gendarmaria e nas forças armadas iniciaram o serviço com níveis de escolaridade consideravelmente superiores aos da polícia (ver Figura 1). Especificamente, 56 % dos recrutas da gendarmaria e das forças armadas tinham bacharelato, contra 35 % na polícia.

Figura 1. Níveis de escolaridade do grupo mais jovem

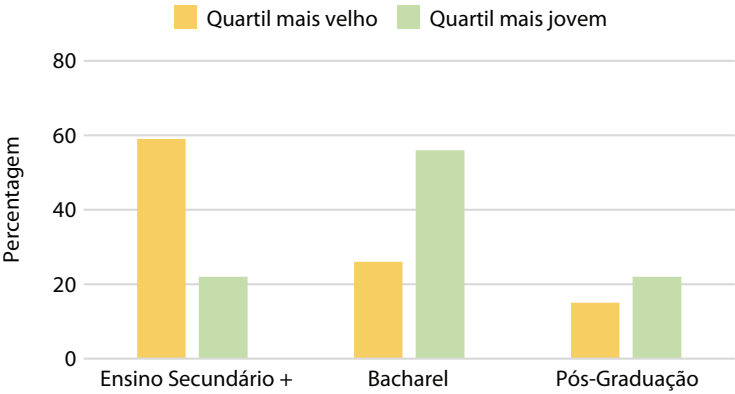


Pearson chi2 = 16,8732 Pr = 0,077

¹Todos os resultados comparativos destacados nesta secção de Análise são estatisticamente significantes nos testes qui-quadrado de Pearson para as variáveis categóricas, tipicamente dentro de um intervalo de confiança de 90 % ou acima. Resultados de significado específico foram relatados com cada figura.

Tal divergência é especialmente notável entre os militares, pois mostra uma melhoria dramática nos níveis de educação na faixa etária mais jovem. Entre os recrutas militares na faixa etária mais velha, apenas 26 % possuíam um bacharelato. Consequentemente, ao longo de várias décadas, a percentagem de recrutas das forças armadas com bacharelato aumentou em 30 %. Igualmente, a percentagem de pessoas na faixa etária mais jovem que ingressou nas forças armadas com apenas um diploma de ensino secundário (22 %) é aproximadamente um terço dos 59 % para a faixa etária mais velha (ver a Figura 2). Por outro lado, o nível de educação de iniciantes na polícia não apresentou tal melhoria. Em vez disso, a percentagem dos que iniciam o serviço com um diploma de bacharel manteve-se consistente entre 32 % e 35 % em todas as faixas etárias.

Figura 2. Comparativo dos níveis iniciais de educação para militares ao longo do tempo

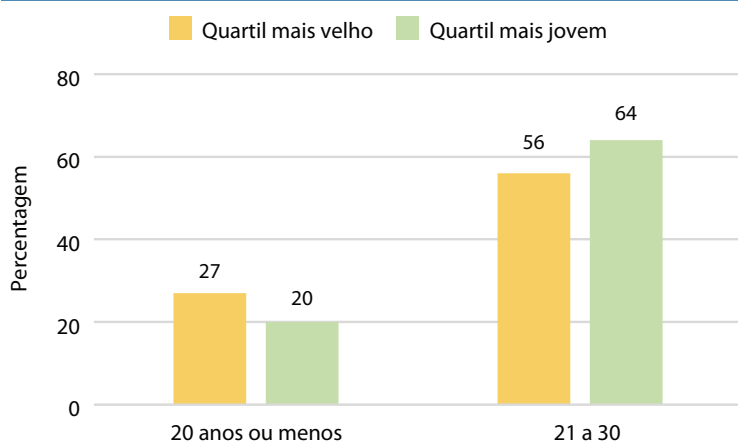


Pearson $\chi^2 = 17,1139$ Pr = 0,145

A nova geração de profissionais do setor de segurança em África também tende a ingressar nos serviços de segurança um pouco mais velhos. Enquanto cerca de 28 % dos respondentes das faixas etárias

mais velhas haviam ingressado no serviço com 20 anos de idade, essa taxa caiu para 20 % entre a faixa etária mais jovem (ver Figura 3). Inversamente, 65 % da faixa etária mais jovem de profissionais do setor de segurança ingressaram nos respectivos serviços na casa dos vinte anos. Isso representa um aumento de 10 pontos percentuais em relação à faixa etária mais velha.

Figura 3. Comparativo da idade de ingresso no serviço para as faixas etárias mais jovem e mais velha



Pearson $\chi^2 = 40,1977$ Pr = 0,000

Aqueles que optam pela gendarmaria e pela polícia tendem a ingressar com uma idade mais avançada do que os militares. Cerca de 78 % da gendarmaria e 53 % da polícia ingressaram na faixa etária de 21 a 30, comparado aos 35 % entre as forças armadas.

Motivações

A motivação pode ser definida como o grau de volição de um indivíduo para exercer e manter um esforço visando objetivos organizacionais. A motivação está intimamente ligada à satisfação

no trabalho, o que leva a taxas de retenção mais elevadas ao longo do tempo. A motivação é influenciada por um conjunto complexo de fatores profissionais, sociais e económicos. Esses incluem uma boa evolução da carreira, uma remuneração adequada e condições de trabalho e de vida satisfatórias. Contar com fortes mecanismos de recursos humanos dentro de uma instituição de segurança pode ajudar a garantir que os fatores motivacionais mais importantes sejam disponibilizados para manter os seus membros satisfeitos.

Em contrapartida, problemas com o desenvolvimento (evolução) profissional, salário e condições de trabalho são as principais razões para que os profissionais do setor de segurança se sintam desmotivados. Qualquer uma dessas questões ou uma combinação delas pode levar à insatisfação. Evolução profissional é geralmente definida como a possibilidade de se especializar num determinado campo ou subir na hierarquia. A falta de oportunidades de promoção pode ser vista como desincentivo.

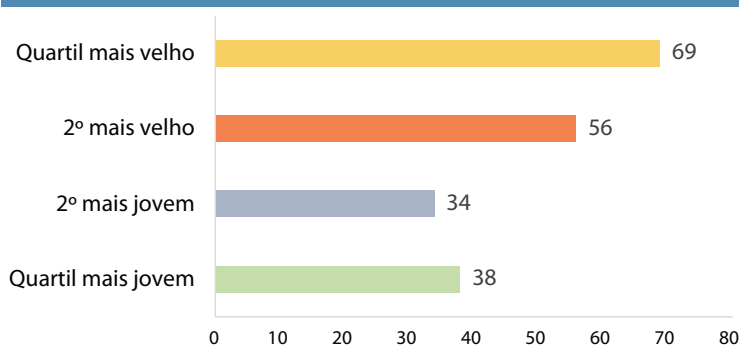
Conforme indicado na secção Resultados da pesquisa, a grande maioria (92 %) dos membros do serviço pesquisados indicou que concordavam ou concordavam firmemente que suas expectativas ao ingressar no serviço estavam a ser satisfeitas. No entanto, a veemência desse sentimento varia de acordo com a idade. Com um índice de 69 %, a faixa etária mais velha indicou estar fortemente de acordo de que suas expectativas tinham sido satisfeitas (ver Figura 4), em contraste com um nível de 38 % para a faixa etária mais jovem.

A motivação mais forte para ingressar no serviço dada pelos respondentes foi o desejo de servir o seu país. Sessenta e um por cento dos entrevistados citaram essa motivação (de entre seis opções).

A preferência por essa motivação é a mesma em todos os serviços, com a motivação para servir o país sendo mais alta entre a gendarmaria (70 %), seguida da polícia e das forças armadas.

Convém sublinhar que a motivação para servir o país foi mais forte entre a faixa etária mais jovem, na qual um total de 65 % dos

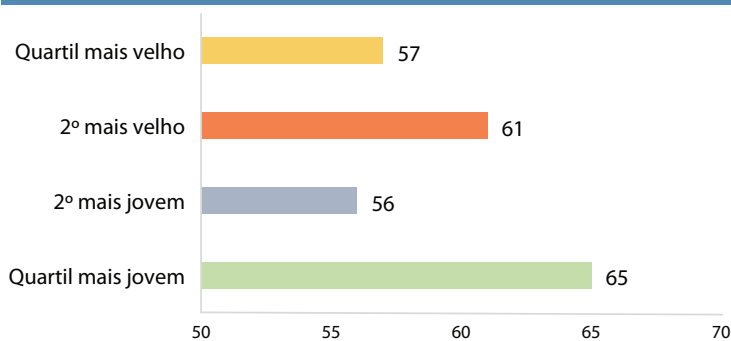
Figura 4. Percentagem dos que concordam fortemente que suas expectativas estão sendo atendidas



Pearson chi2 = 44,6279 Pr = 0,000

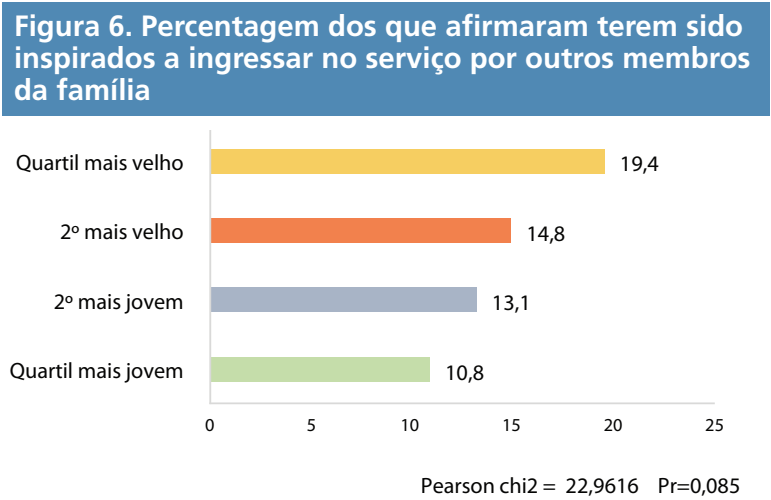
respondentes a indicou como o seu principal motivo para ingressar (ver Figura 5). Tal resultado contrasta com o quartil mais velho, em que 57 % citou servir o seu país como a motivação para o ingresso no serviço. Essa observação é notável porque sugere um sentido mais forte de lealdade à nação entre as faixas etárias mais jovens. Por extensão, isso pode refletir uma maior disposição para respeitar a autoridade civil e não ameaçar a norma constitucional.

Figura 5. Percentagem dos que citaram servir o país como motivação para ingressar no serviço



Pearson chi2 = 22,9616 Pr = 0,085

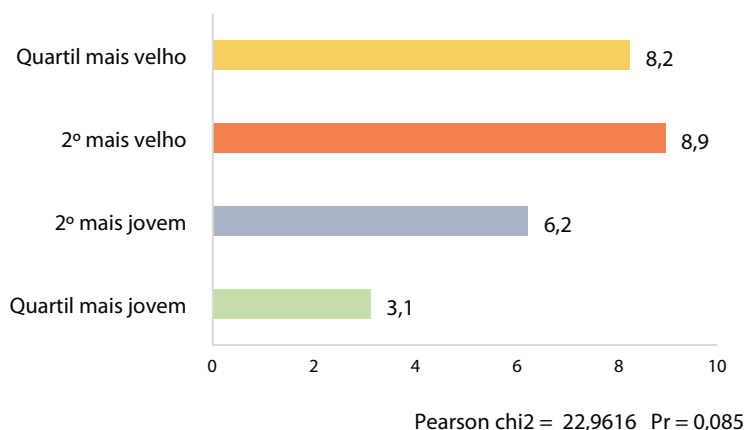
Enquanto as faixas etárias mais velhas concordaram que servir o país era importante, indicaram também que questões de legado, família e amigos tiveram uma forte influência motivacional. Entre as seis opções de resposta, 19 % dos entrevistados na faixa etária mais velha indicaram que os laços familiares com os serviços de segurança eram um dos principais fatores de motivação para o seu ingresso no serviço (ver Figura 6). Essa influência foi mais acentuada entre os militares, tendo 25 % dos entrevistados na faixa etária mais velha informado que tinham sido inspirados pelo exemplo de outros membros da família.



Em contrapartida, apenas 11 % da faixa etária mais jovem entre todos os serviços (incluindo os militares) indicaram que questões de legado foram um fator de influência no seu compromisso com o serviço. Essa tendência pode ter um significado especial devido ao desenvolvimento histórico dos exércitos africanos. Tais resultados podem indicar que, entre as faixas etárias mais jovens, as relações familiares estreitas que caracterizaram as forças armadas no período imediatamente após a independência estão a dar lugar a uma força mais diversificada e mais motivada para servir o público.

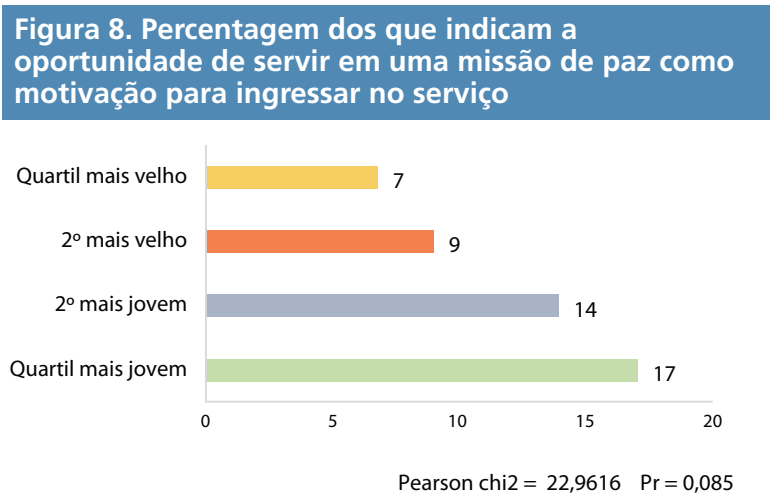
Um pressuposto comum é que profissionais do setor de segurança em África são motivados principalmente pela necessidade de emprego. De facto, vários respondentes indicaram que esse era um fator fundamental para eles e para os seus pares. No entanto, o emprego foi citado por apenas 6,6 % dos entrevistados como principal razão para ingressar no serviço (ver Figura 7). Essa taxa variou de uma alta de 8,2 %, para a faixa etária mais velha, a apenas 3 % entre os mais jovens.

Figura 7. Percentagem dos que indicam a oportunidade de emprego como principal motivação para ingressar no serviço



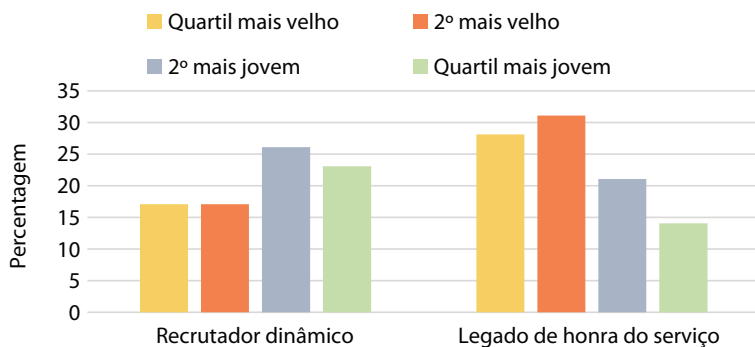
Juntamente com o padrão inverso de respostas para “servir o público” como um fator motivador (com a faixa etária mais jovem citando essa como a motivação mais forte em relação à faixa etária mais velha) e os níveis de educação inicial significativamente mais elevados para jovens recrutas, esses resultados sugerem que, ao longo do tempo, houve uma mudança nos motivos para ingressar no setor de segurança. Hoje, os jovens recrutas têm aparentemente mais aptidões e opções de emprego, porém, ainda estão dispostos a ingressar no setor de segurança como um meio de servir e constituir carreira.

Outro importante fator motivador que emerge da pesquisa é a manutenção da paz. Com 15 missões de paz internacionais e regionais destacadas em África, a manutenção da paz representa um componente cada vez mais significativo da missão de muitas forças armadas em África. Para esse fim, o quartil mais jovem está, aparentemente, cada vez mais motivado pela oportunidade de servir em missões de manutenção da paz, com 17 % sendo motivado por esse fator em comparação com 7 % para o quartil mais velho (ver Figura 8). Esse resultado sugere que os jovens membros do serviço vêem a manutenção da paz como uma oportunidade para adquirir experiência, avanço profissional e exposição a outros países.



As diferenças entre as faixas etárias também emergem em relação a fatores que influenciam o recrutamento (ver Figura 9). As gerações mais jovens são mais influenciadas por recrutadores dinâmicos do que as faixas etárias mais velhas. Especificamente, 25 % dos dois quartis mais jovens indicaram que foram atraídos por recrutadores dinâmicos em comparação com 17 % entre os dois quartis mais velhos.

Figura 9. Comparação de fatores que motivam o recrutamento por idade



Pearson $\chi^2 = 23,2298$ Pr = 0,079

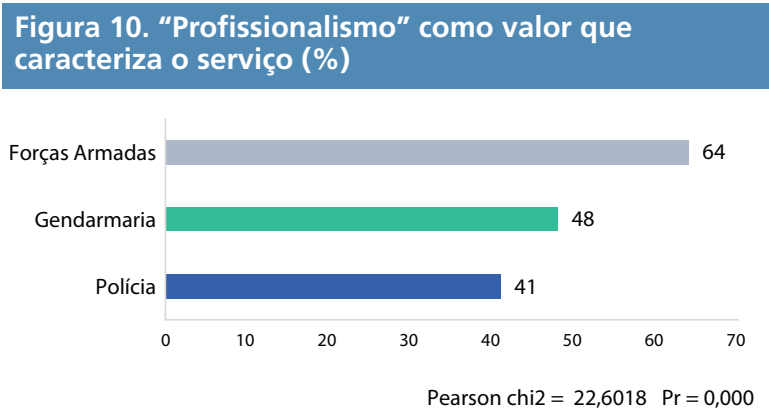
Por outro lado, as faixas etárias mais jovens foram significativamente menos motivadas pelo legado do serviço (14 %) do que as faixas etárias mais velhas (28 %). Notavelmente, o legado do serviço continua a ser significativamente mais atraente para os militares (34 %) em relação à polícia e gendarmaria (18 %, em média). Ainda assim, mesmo nas forças armadas, há um declínio significativo na importância atribuída ao legado do serviço pela faixa etária mais jovem (12 %). A constatação de um declínio no que diz respeito ao legado do serviço entre as gerações mais jovens tem, a longo prazo, possíveis implicações institucionais para todos os serviços de segurança.

Formação de Valores e de Identidade

Os resultados da pesquisa revelam uma forte afinidade dos militares participantes para com os valores positivos de sua instituição. Especificamente, os respondentes militares relataram, com índices de 55 % a 75 %, que os valores dever, responsabilidade,

honestidade, respeito pelos cidadãos e profissionalismo descrevem suas instituições.

É útil sublinhar que esses valores só foram validados pelos respondentes militares. Por exemplo, a Figura 10 resume a disparidade das respostas entre os respetivos serviços relativamente a um desses valores, o profissionalismo.

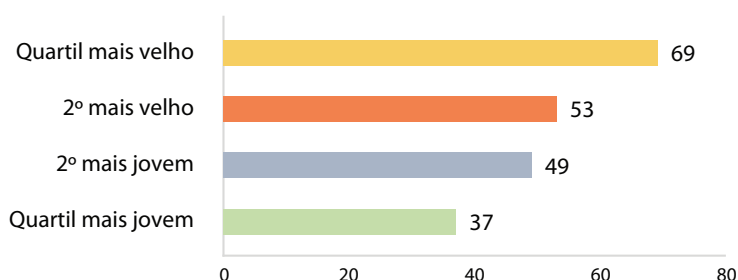


Isso demonstra que 64 % dos militares participantes sentiram que esse valor caracteriza o seu serviço. Em contrapartida, apenas uma minoria dos respondentes (tipicamente em torno de 38 % a 44 %) da gendarmaria ou da polícia indicou que esses valores se aplicavam aos seus serviços.

Um importante desvio nesta avaliação da identificação de valores foi que os valores “baseado em mérito” e “servir o público” não têm aparentemente forte ressonância entre os diferentes serviços. Apenas 48 % dos participantes militares e apenas 25 % e 38 % da polícia e da gendarmaria, respetivamente, indicaram que os valores baseados no mérito caracterizavam seus ramos. Da mesma forma, uma minoria dos respondentes da polícia e da gendarmaria (38 % cada um) e das forças armadas (47 %) atribuíram o valor de “servir o público” como parte integral de suas instituições.

Curiosamente, há uma forte componente de idade no que toca às respostas de identificação de valor (ver Figura 11). Especificamente, as associações mais fortes entre todos os valores encontram-se nas faixas etárias mais velhas (tipicamente entre 55 % e 70 %). No entanto, a identificação com tais valores institucionais diminui de forma acentuada entre os mais jovens. Por exemplo, na Figura 11, apenas 37 % da faixa etária mais jovem respondeu que o valor “dever” representa o seu serviço, em comparação com 69 % na faixa etária mais velha.

Figura 11. “Dever” como valor que caracteriza o serviço (%)

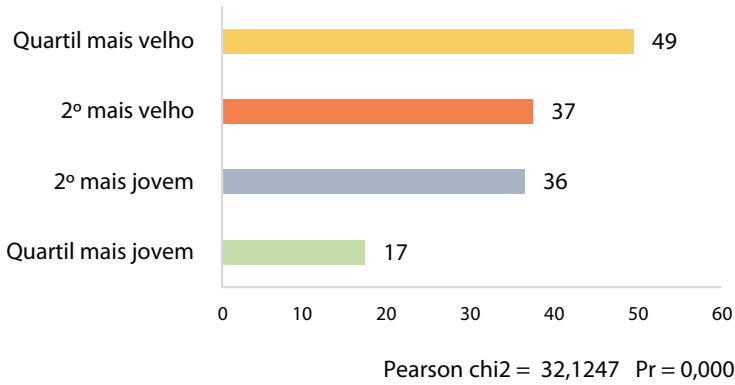


Pearson $\chi^2 = 28,1463$ Pr = 0,000

Para os dois valores que registraram o menor apoio (“servir o público” e “baseado no mérito”), a faixa etária mais jovem foi a mais baixa. Apenas 17 % dos respondentes na faixa etária mais jovem indicaram que o valor “baseado no mérito” incorporou os seus serviços (ver Figura 12). Em outras palavras, numa proporção de 3:1, a faixa etária mais jovem rejeitou a caracterização “baseado no mérito” e “servir o público” (não mostrado) para suas organizações.

Esse padrão de declínio na adesão aos valores institucionais por faixa etária — um padrão que se manteve em todos os valores pesquisados — é potencialmente muito relevante em termos dos

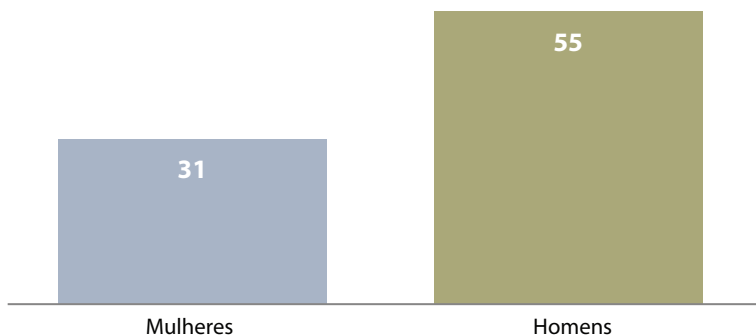
Figura 12. “Baseado em mérito” como valor que caracteriza o serviço (%)



níveis de integração desses valores. Pode também sugerir uma erosão do apoio a tais avaliações institucionais positivas. Se o pessoal dos serviços de segurança não acredita que as suas instituições aderem a valores positivos, isso reflete-se negativamente no moral. Por outro lado, pode refletir uma determinação mais matizada e construtivamente crítica do estado dessas instituições em relação às suas sociedades. Isso é particularmente significativo, uma vez que a faixa etária mais jovem indicou que “servir o público” era a sua principal motivação para ingressar no setor de segurança. Isso sugere uma desconexão significativa entre as expectativas e percepções por parte dessa faixa etária mais jovem.

Uma acentuada divergência na identificação dos valores institucionais surge também ao longo das linhas de género. Especificamente as mulheres respondentes, com índices de 55 % a 75 %, não se identificam com nenhum dos valores como sendo representativos das respetivas instituições. Por exemplo, como mostra a Figura 13, apenas 31 % dos entrevistados do sexo feminino indicaram que “dever” é um valor comum que descreve o seu ramo de serviço. Isso contrasta com um índice de 51 % entre os homens. No entanto, as mulheres nas forças armadas identificam-se geralmente de

Figura 13. Diferenças entre os géneros – “Dever” como valor que caracteriza as instituições de segurança (%)



Pearson chi2 = 13,8583 Pr = 0,000

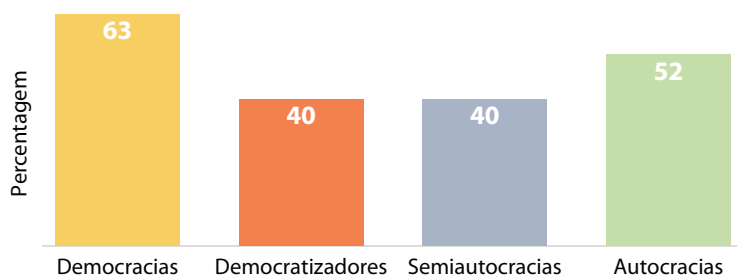
forma mais positiva com todos os valores institucionais pesquisados em comparação com as mulheres nos outros serviços. Apesar de, em geral, os índices de respostas positivas entre as mulheres nas forças armadas não serem tão fortes quanto os dos respondentes masculinos, eles situam-se, geralmente, acima de 50 %.

Essas diferenças de género destacam-se pela sua consistência em todos os valores. Assim como na faixa etária mais jovem dos participantes, essas percepções divergentes das mulheres podem refletir uma saudável relutância em endossar valores que elas sentem que não estão bem incorporados nas suas instituições. Pode também refletir uma noção maior de que as mulheres e as faixas etárias mais jovens são desfavorecidas na atual situação das suas instituições. Elas estão, portanto, menos dispostas a endossar a sugestão de que esses valores institucionais tenham sido bem integrados.

A pesquisa também revelou algumas notáveis diferenças com base no tipo de regime. Especificamente, a tendência dos respondentes de democracias foi de indicar uma identificação mais forte com todos os valores institucionais (por exemplo, dever,

responsabilidade, honestidade, respeito pelos cidadãos, servir o público) do que os participantes de outros tipos de regime. Por exemplo, 63 % dos respondentes de democracias identificaram o valor de “honestidade” como característica de seu serviço, porém, apenas 46 % dos participantes de outros regimes combinados se sentia dessa forma (ver Figura 14). A única exceção de destaque foi com respeito ao valor “baseado no mérito”, para o qual as respostas dos representantes de democracias (37 %) estavam na mesma faixa dos outros tipos de regime.

Figura 14. “Honestidade” como valor que caracteriza o serviço



Pearson $\chi^2(3) = 9,9060$ Pr = 0,019

Curiosamente, o grupo de participantes de autocracias foi o que mostrou a segunda maior identificação com valores, especialmente para os valores de profissionalismo, dever, responsabilidade, respeito aos cidadãos e honestidade. Isso sugere que fortes legados institucionais podem ser criados dentro de tais regimes (presumivelmente os mais estáveis).

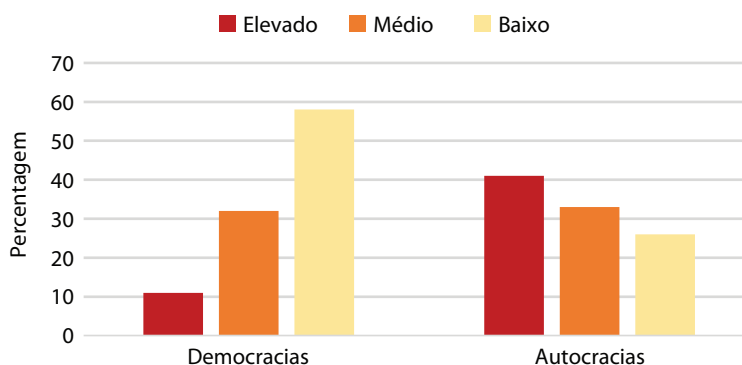
Igualmente relevantes, os respondentes de regimes mistos (democratizadores e semiautocráticos) apresentaram uma discernível escassez de respostas positivas em questões de

identificação com os valores de profissionalismo, serviço ao público e honestidade.

Apenas uma minoria dos participantes indicou que esses valores caracterizavam o etos das suas organizações. Isso tem uma grande relevância nas políticas referentes a esforços de reforço da instituição de defesa nas sociedades em transição. O aprofundamento dos valores partilhados e a identificação do que um serviço representa para os cidadãos são áreas que exigem atenção. Por sua vez, isso pode ajudar a sustentar e a desenvolver os processos de democratização nessas sociedades.

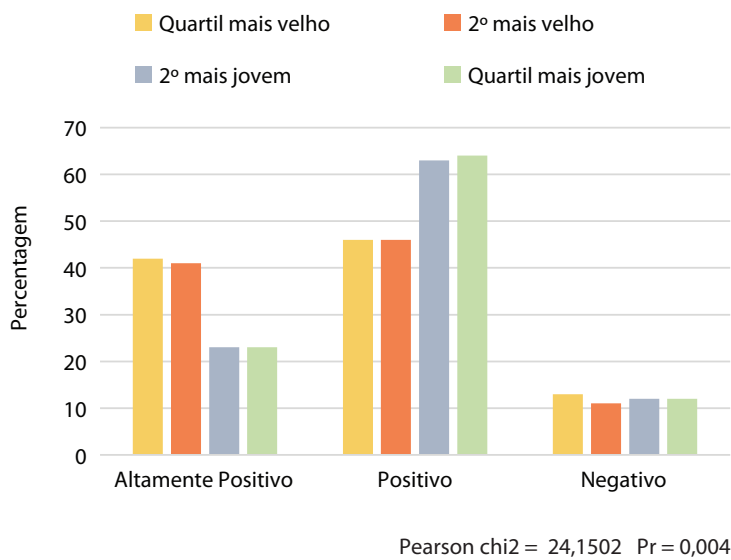
Houve também divergências entre os tipos de regime em relação às possíveis ameaças enfrentadas. Por exemplo, apenas 11 % dos respondentes de democracias mencionaram o risco de uma crise política como uma preocupação séria (ver figura 15), enquanto 58 % classificaram o risco de uma crise política como baixo. As percepções foram invertidas para os entrevistados de autocracias. Entre esse grupo, 41 % dos entrevistados apontaram o risco de uma crise política como uma séria preocupação, enquanto 27 % caracterizaram esse risco como baixo.

Figura 15. Percepção de risco de crise política, por tipo de regime



Pearson chi2 = 15,2831 Pr = 0,018

Figura 16. Percepções de apoio público, por faixa etária



As respostas da pesquisa também revelaram que os profissionais do setor de segurança em África, de um modo geral, sentem que existe um nível sólido de apoio público aos seus serviços. No geral, 88 % dos respondentes indicaram que existe um nível positivo ou altamente positivo de apoio. Esse sentimento foi significativamente mais forte dentro das forças armadas, com 94 % relatando um apoio favorável, 47 % dos quais considerando-o altamente positivo. Para os serviços mais diretamente envolvidos com o público, polícia e gendarmaria, as percepções de apoio altamente positivo foram significativamente menores, 22 % e 33 %, respetivamente. Entre os polícias, 17 % responderam que o público tinha uma visão negativa de seu serviço. As faixas etárias mais avançadas registraram níveis mais fortes de apoio público do que os membros mais jovens do serviço (ver Figura 16). Especificamente, 41 % das duas faixas etárias mais velhas sentiram que havia um apoio altamente positivo em comparação com apenas 23 % entre as duas faixas etárias mais jovens.

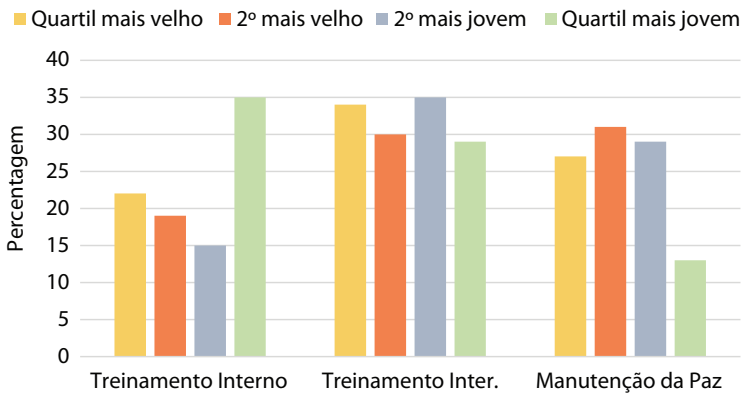
Parceiros e Formação Internacionais

Um dos resultados mais marcantes da pesquisa foi o grande respeito pela formação internacional. Cerca de 97 % dos entrevistados vêem a formação internacional como uma opção positiva. O valor da formação internacional como experiência formativa foi fortemente validado nas entrevistas qualitativas, onde os entrevistados exaltaram benefícios como:

- ◆ ampliação de experiências e de redes intelectuais, incluindo o acesso aos mais recentes conhecimentos e tendências;
- ◆ estabelecimento de relacionamentos duradouros a partir de sua educação militar profissional, incluindo a exposição a novas ideias, valores, pensamento crítico e tendências em evolução, ao mesmo tempo em que amplia simultaneamente o contato com outras culturas;
- ◆ estreita exposição a líderes seniores que demonstram forte liderança moral e visão, facto que foi identificado como altamente influente nas experiências formativas dos oficiais mais jovens;
- ◆ compreensão mais profunda dos membros do corpo de oficiais de diferentes origens;
- ◆ criação de padrões, visão, normas e valores partilhados com parceiros internacionais;
- ◆ desenvolvimento de perspetivas regionais e globais sobre os desafios de segurança e meios alternativos para enfrentar esses desafios; e
- ◆ exposição a novas tecnologias.

A maioria dos respondentes indicou a importância da formação internacional como um valor em si, mais do que a participação de qualquer parceiro internacional específico. Na verdade, 83 % dos entrevistados indicaram que havia valor em ter uma diversidade de parceiros de formação internacionais em vez de apenas um ou

Figura 17. Comparativo de experiências de formação de identidade, por faixa etária



Pearson chi2 = 40,2891 Pr = 0,002

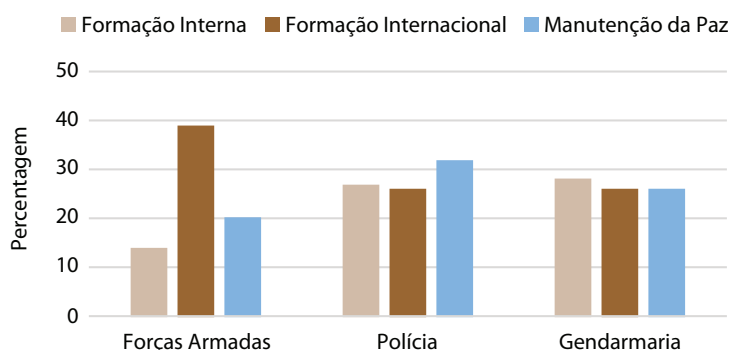
dois. Para os participantes que manifestaram interesse em parceiros de formação preferidos, os Estados Unidos (24 %), a União Africana (20 %), as Nações Unidas (20 %), Canada (11 %), União Européia (9 %) foram vistos como os mais favorecidos. A esse respeito, é necessário realçar o forte desempenho das instituições multilaterais.

Embora houvesse um consenso geral sobre a importância da formação internacional, surgiram variações entre as faixas etárias e entre os serviços. Entre as três faixas etárias mais velhas, a formação internacional foi indicada como decididamente mais formativa do que a formação interna (ver Figura 17). É de notar que o inverso aconteceu na faixa etária mais jovem, o que se destaca como excedente. Essa faixa etária classificou a influência da formação interna como a mais influente experiência formativa, seguida pela formação internacional e, depois, a manutenção da paz. (Lembremos que a faixa etária mais jovem indicou que a oportunidade de participar em missões de manutenção da paz era uma importante motivação para ingressarem no serviço.) Essa divergência exposta pela faixa etária mais jovem

pode simplesmente refletir as suas limitadas oportunidades, até agora, de participar em destacamentos de manutenção da paz ou para participações em formações internacionais.

Em termos de serviços, os respondentes militares destacaram-se por citar a formação internacional como a experiência formativa mais importante para moldar a identidade do seu serviço. Com uma margem de 2:1, as experiências de formação internacional foram vistas como mais influentes do que a formação interna (ver Figura 18). Esse padrão não se mantém na polícia e na gendarmaria, as quais citaram a formação dentro do país como de igual valor à formação internacional.

Figura 18. Comparativo de experiências de formação de identidade, por serviço



Pearson chi2 - 51,1627 Pr - 0,000

Um tanto contraintuitivo, considerando-se a sua orientação interna, constatou-se que a manutenção da paz foi a maior influência na polícia. Isso pode estar relacionado com o papel crescente dos destacamentos policiais em operações de paz em África, especialmente na África Ocidental. Para os participantes militares, os destacamentos em missões de manutenção da paz foram classificados logo após as formações internacionais como as atividades mais influentes na construção da identidade de um membro do serviço, seguidas

pela formação interna. O crescente protagonismo das experiências de manutenção da paz na formação da identidade dos serviços de segurança em África é uma tendência importante que deve ser acompanhada na medida em que assumem cada vez mais esses papéis. As entrevistas destacaram a importância dada à capacidade de falar inglês na criação de oportunidades para formações internacionais e para o avanço profissional do pessoal de segurança em África. A desvantagem (não intencional) é o grande número de líderes jovens e promissores cujas carreiras são limitadas porque não têm oportunidade de desenvolver as suas capacidades linguísticas no inglês.

Variações Regionais

Devido a suas raízes históricas, tradições e tipos de ameaça, os setores de segurança em África apresentam fortes variações regionais patentes nas suas atitudes e percepções. A Tabela 2 identifica algumas das variações regionais mais importantes. Estas incluem:

Educação. Os níveis de instrução dos recrutas na África Ocidental são visivelmente mais elevados do que noutras regiões do continente. Cerca de 68 % dos jovens profissionais do setor de segurança pesquisados na África Ocidental tinham ao menos um bacharelato quando ingressaram no serviço. Somente 15 % ingressaram no serviço com um diploma do ensino secundário como nível mais elevado de instrução. Em contrapartida, 40 % dos novos membros do serviço na África Central e Oriental ingressaram com um diploma do ensino secundário como o seu mais elevado nível de instrução.

Manutenção da paz. Os africanos ocidentais também foram os mais influenciados pelas experiências de manutenção da paz como fator de identidade do serviço. Vinte e nove por cento dos africanos ocidentais indicaram a manutenção da paz como a experiência mais influente, em comparação com uma média de apenas 16 % nas outras regiões.

Tabela 2. Principais variações regionais nas percepções do setor de segurança

ASSUNTO	OESTE	CENTRAL	SUL	LESTE
Educação	Os níveis iniciais de instrução do pessoal do serviço de segurança na África Ocidental são superiores aos de outras regiões. No geral, 68 % ingressam com um bacharelato ou superior.	41 % do pessoal de serviço de segurança ingressam apenas com o ensino secundário.	No geral, 52 % dos membros do serviço de segurança ingressam apenas com diploma do ensino secundário, caindo para 40 % entre os mais jovens.	23 % dos membros do serviço de segurança na África Oriental ingressaram com um diploma de 2 anos do nível superior.
Motivações	- As gendarmarias indicam o maior compromisso com o servir entre os serviços de segurança. - Os profissionais da África Ocidental têm o maior nível de satisfação de que suas expectativas estão sendo atendidas.	Os respondentes da África Central têm o maior índice de expectativas não atendidas (21 %).	Os membros do serviço de segurança são mais influenciados por um membro de sua família que também já serviu.	Servir o país é citado como o principal motivador em relação a todas as outras regiões.
Experiências formativas	As experiências de manutenção da paz são altamente influentes.			Forte associação com o legado do serviço.
Formação internacional	Treinar no exterior é uma experiência altamente influente para os membros do serviço de segurança.	Treinar no exterior é uma experiência influente para os membros do serviço de segurança.	Há uma ênfase igual dada à formação nacional e internacional.	Treinar fora do país é a experiência mais influente para os membros do serviço.

ASSUNTO	OESTE	CENTRAL	SUL	LESTE
Percepções	• 41 % veem a manutenção da paz como uma provável atividade de segurança. • 61 % sentem-se preparados para os desafios da manutenção da paz. • 44 % se sentem preparados para enfrentar as ameaças de organizações extremistas violentas (VEO, na sigla em inglês).	• Conflitos civis são vistos como uma ameaça séria entre 48 % dos participantes. • A violência étnica é considerada uma ameaça grave entre 40 % dos participantes. • 56 % veem crises políticas como um sério desafio de segurança.	• O nível de preocupação com conflitos civis entre os membros do serviço é baixo. • O nível de preocupação com a corrupção entre os membros do serviço é alto. • Apenas 9 % veem o tráfico ilícito como um sério desafio.	• As relações civis-militares são vistas como cordiais por 30 %. • O nível de preocupação com conflitos civis ou violência étnica entre os membros do serviço é baixo. • O nível de preocupação com corrupção entre os membros do serviço é alto.

Corrupção. O Sul e Leste de África destacaram-se pela sua preocupação com a corrupção, sendo que 95 % dos respondentes indicaram-na como um problema de segurança “médio” ou “alto”. Tal resultado não indica que existem níveis mais elevados de corrupção nessas regiões. Pelo contrário, indica que os membros se preocupam e percebem as implicações dos altos níveis de corrupção para a segurança. Embora altas, preocupações com corrupção são relativamente menores na África Central e Ocidental, com 75 % e 85 %, respetivamente. Como um todo, os resultados enfatizam o reconhecimento generalizado da ameaça que a corrupção representa para a segurança.

Organizações extremistas violentas. Os membros do serviço na África Oriental e Central veem as organizações extremistas violentas (VEOs, na sigla em inglês) como uma preocupação, 73 % dos entrevistados indicando-as como uma ameaça “média” ou “elevada”. Em contrapartida, a África Austral destaca-se com uma

percepção muito baixa de VEOs como uma ameaça, com apenas 2 % identificando-as como uma ameaça “elevada” e 16 % como uma preocupação moderada. As percepções na África Ocidental ficam no centro dessas estatísticas, com 60 % considerando as VEOs como uma ameaça moderada ou elevada.

Tráfico ilícito. Os participantes da África Central indicaram o mais alto nível de preocupação com o tráfico ilícito, com quase 80 % considerando-o uma ameaça “elevada” ou “média”. Refletindo um grau moderado de preocupação, 65 % dos membros do serviço na África Ocidental e Austral avaliaram o tráfico como uma ameaça “baixa”. A África Oriental distinguiu-se por considerarem menos provável o tráfico ilícito como uma ameaça “elevada” (9 %), em comparação com um índice de 29 % entre todos os respondentes.

Apoio popular. Os africanos orientais têm uma percepção particularmente positiva do apoio popular, com 49 % dos respondentes classificando-o como “muito elevado”, comparado a 32 % no geral. Em termos mais gerais, cerca de 90 % dos membros do serviço da África Central, Oriental e Ocidental acreditam que os níveis de apoio popular para seus serviços de segurança vão de “altos” a “muito altos”. Por outro lado, os africanos da região sul indicaram níveis mais cautelosos de apoio popular para aos seus serviços, 29 % indicando percepções negativas e apenas 21 % considerando esse apoio “muito alto”.

Formação internacional. Os entrevistados da região da África Oriental atribuíram a maior importância à formação internacional, com 46 % citando-o como o fator que mais influenciou na formação de identidade do seu serviço. (Isso se traduz em três vezes o nível registrado para a formação interna). Os respondentes da África Ocidental e Central também indicaram uma clara ratificação do impacto da formação internacional na formação da identidade que vai acima da formação interna. O apoio na África Austral foi mais modesto, com 33 % dos membros do serviço identificando a formação internacional como

uma importante experiência formativa. Isso, no entanto, é basicamente comparável ao valor atribuído à formação interna.

Conflito civil. Os participantes da África Central manifestaram muito mais preocupação com conflitos civis do que as outras regiões. Quarenta e oito por cento consideram os conflitos civis uma preocupação séria, o dobro do índice encontrado em outros lugares do continente. Em contrapartida, 50 % dos membros dos serviços da África Oriental e Austral consideraram os conflitos civis uma ameaça “baixa”. Os respondentes da África Central também foram mais propensos a considerar o risco de uma crise política como um desafio. Cinquenta e seis por cento dos membros dos serviços dessa região veem as crises políticas como uma ameaça “elevada” (comparado a 24 % do total). Da mesma forma, a África Central destaca-se por considerar a violência étnica como uma ameaça “elevada” (40 %). Em contrapartida, apenas 7 % dos africanos da região sul e 19 % no geral concordaram com essa visão.

Conclusão

Este estudo propôs-se a avaliar as diferenças nas atitudes, motivações e valores da nova geração de profissionais do setor de segurança em África. Com isso, encontrou uma série de perspectivas em que os membros mais jovens do serviço divergem de seus pares mais velhos. Muitas dessas diferenças provavelmente estão ligadas ao facto de que a faixa etária mais jovem de profissionais do setor de segurança é acentuadamente melhor instruída e ingressa no serviço com uma idade mais avançada do que as gerações anteriores. No entanto, deve-se observar que os níveis de instrução ao ingressar na polícia aparentemente ficam atrás dos outros serviços, o que indica uma importante área para aperfeiçoamento.

A faixa etária mais jovem dos profissionais do setor de segurança em África também se distingue por ter uma motivação muito forte

para servir o seu país. Aparentemente, essa faixa etária, tal como acontece com as mulheres do serviço, apresenta um maior nível de ceticismo com respeito aos valores institucionais - tais como “baseado em mérito”, “servir o público”, “honestidade” e “profissionalismo” - serem refletidos na prática de suas instituições.

Tais sentimentos sugerem uma disposição para adotar um padrão mais elevado de valores profissionais para os seus serviços. Também implicam uma maior inclinação para a reforma institucional entre os profissionais mais jovens do setor de segurança, de modo a melhor adequar os ideais institucionais com a realidade. Essa abertura para a reforma combinada com a receptividade aos esforços de capacitação internacional sugerem um possível ponto focal para novas parcerias internacionais.

Todavia, essas constatações exigem uma observação cautelosa. A divergência das gerações mais velhas em relação aos valores institucionais levanta questões sobre se o vínculo coeso que o orgulho institucional proporciona será sustentado na geração mais jovem. Isso leva a possíveis implicações no profissionalismo e no apelo de uma carreira no setor de segurança. Essa preocupação foi ressaltada em entrevistas qualitativas. Jovens membros do serviço foram elogiados pela sua capacidade de absorver novas informações e se adaptar à tecnologia. Ao mesmo tempo, no entanto, também apresentaram menos camaradagem e coesão do que as faixas etárias mais velhas e, nas palavras de um dos respondentes, “preferindo ficar a sós com os seus dispositivos portáteis”.

A preponderância do apoio às oportunidades de formação internacional foi uma outra forte constatação deste estudo. Oportunidades de formação internacional foram consideradas valiosas, como:

- ◆ experiências formativas;
- ◆ uma base para a formação da identidade institucional;

- ◆ exposição a novas abordagens e tecnologia;
- ◆ ampliação das perspectivas;
- ◆ estímulo do pensamento crítico; e
- ◆ fortalecimento da afinidade com parceiros regionais.

Embora este estudo não se propunha explicitamente a explorar a relevância da educação militar profissional, o *feedback* dele proveniente parece oferecer um aval de sua efetividade aos olhos dos participantes. Os entrevistados que participavam de formações de longo prazo estavam mais entusiasmados com os benefícios da experiência. Uma vez que o estudo não tentou distinguir entre os vários tipos de formação internacional, não foi possível desvendar as percepções de benefícios relativos neste relatório. Delinear essas percepções e calibrar os futuros programas de formação internacionais para otimizar esses benefícios é uma continuidade lógica desta pesquisa e seus resultados.

Embora não tenha sido um foco pretendido deste estudo, os resultados da pesquisa revelaram que 84 % dos participantes tiveram a oportunidade de melhorar as suas qualificações educacionais enquanto estavam no serviço. Quase dois terços desses participantes concluíram outro grau de instrução, enquanto o restante obteve certificados profissionais ou técnicos.

Tal constatação sugere que os serviços de segurança em África são uma valiosa fonte de desenvolvimento de capital humano para suas sociedades e, em particular, para o seu pessoal do serviço de segurança. Essa observação não é necessariamente amplamente reconhecida e levanta outra consideração para o desenvolvimento institucional bem como o recrutamento e retenção do pessoal mais jovem do serviço.

Os resultados da pesquisa também mostraram um alto nível de satisfação entre o pessoal do serviço de que suas expectativas estavam sendo realizadas. Noventa e dois por cento dos participantes concordaram ou concordaram fortemente com esse sentimento,

incluindo 89 % da faixa etária mais jovem. Isso é um sinal encorajador de que a grande maioria dos profissionais do setor de segurança encontraram uma carreira gratificante por meio do serviço. Uma melhor compreensão dos fatores que contribuem para esse resultado levará a insights para um maior envolvimento de pessoal e fortalecimento institucional.

A pesquisa também revelou a percepção de altos níveis de apoio popular por parte dos membros do setor de segurança. Em média, 87 % dos membros do serviço indicaram que o público tinha uma visão positiva do seu serviço. Essa percepção positiva foi validada por todos os serviços, embora com mais intensidade entre as forças armadas e menos para a polícia. Essas constatações contrastam um pouco com as pesquisas de opinião pública em África, as quais mostram níveis mais modestos de apoio ao setor de segurança. Por exemplo, uma pesquisa do Afrobarometer, realizada com 36 países, mostra que apenas 51 % do público confia “um pouco” ou “bastante” na polícia. Em geral, as forças armadas recebem uma pontuação mais alta, obtendo índices de confiança comparáveis de 66 %.

Tais variações nas percepções dos cidadãos e membros do serviço apresentam uma possível oportunidade de aprendizado. A sensibilização do pessoal dos serviços com respeito a razões das áreas de divergência pode aumentar a conscientização e criar um impulso para a reforma de certos aspetos da relação entre os cidadãos e os agentes de segurança. Essa iniciativa pode também facilitar o diálogo com os cidadãos para estreitar a lacuna entre as percepções.

ANEXO 1. CATEGORIAS DOS REGIMES POLÍTICOS AFRICANOS

DEMOCRACIAS EM CONSOLIDAÇÃO	DEMOCRATIZADORES	SEMIAUTOCRACIAS	AUTOCRACIAS
Botsuana Cabo Verde Gana Maurício São Tomé e Príncipe Seychelles África do Sul	Benim Burkina Faso Comores Costa do Marfim Gâmbia Guiné Guiné-Bissau Quênia Lesoto Libéria Madagáscar Malawi Mali Moçambique Namíbia Níger Nigéria Senegal Serra Leoa Somália Tanzânia Tunísia Zâmbia Zimbábue	Argélia R.D. do Congo Djibouti Gabão Marrocos Togo Uganda	Angola Burundi Camarões RCA Chade Rep. do Congo Egito Etiópia Guiné Equatorial Eritreia Líbia Mauritânia Ruanda Sudão do Sul Sudão Suazilândia

Fonte: Joseph Siegle, Centro de Estudos Estratégicos de África. Baseado na categorização tricotomizada de dados de classificação de democracias do Polity IV e dos índices de direitos políticos e liberdades civis do Freedom House de março de 2017.

Referências

- Rita Abrahamsen e Michael C. Williams, *Segurança além do Estado: Segurança privada na política internacional* (Cambridge: Cambridge University Press, 2010).
- Resultados da 6ª Rodada da pesquisa Afrobarometer com 36 países de África, 2015.
- Peter Albrecht, Signe Marie Cold-Ravnkilde e Rikke Haugegaard, “Mantenedores da paz em Mali”, Relatório 2 da DIIS (Copenhague: Instituto Dinamarquês de Estudos Internacionais, 2017).
- Zoltan Barany, *O soldado e o Estado em transformação: Construindo exércitos democráticos em África, Ásia e nas Américas* (Princeton: Princeton University Press, 2013).
- Kwesi Aning, M. Anne Brown, Volker Boege e Charles T. Hunt, eds., *Explorando a formação de paz: Segurança e justiça nos estados pós-coloniais* (Londres: Routledge, 2018).
- Kwesi Aning e Festus Aubyn, “Gana”, em *Proporcionando mantenedores da paz: A política, os desafios e o futuro das contribuições de paz das Nações Unidas*, eds. Alex J. Bellamy e Paul D. Williams (Oxford: Oxford University Press, 2013), 269-290.
- Kwesi Aning, “Consequências não intencionais das operações de paz para os países da África Ocidental que contribuem forças militares: O caso de Gana”, em *Consequências não intencionais das operações de manutenção da paz*, eds. Chiyuki Aoi, Cedric de Coning e Ramesh Thakur (Tóquio: United Nations University Press, 2007), 133-155.
- Kwesi Aning e Nancy Annan, “Africanizando o internacional e internacionalizando a África: Segurança, guerra contra o terror e Mali”, em *África nas relações internacionais globais: Abordagens emergentes para a teoria e a prática*, eds. Paul-Henri Bischoff, Kwesi Aning e Amitav Acharya (Londres: Routledge, 2016), 144-163.
- Andrews Atta-Asamoah, “A dualidade do estado africano e os desafios de segurança”, *Revista de economia política e desenvolvimento africano* 1 (2016), 26-39.
- Raymond Atugugba, “Abochie, onde está a minha polícia? A força policial e a economia política do Gana” (palestra proferida na Universidade de Gana, Acra, Gana, 17 de fevereiro de 2005).
- Niagale Bakayoko, Eboe Hutchful e Robin Luckham, “Governança da segurança híbrida em África: Repensando os fundamentos de segurança, justiça e autoridade pública legítima”, *Conflito, segurança e desenvolvimento* 16, no. 1 (2016), 1-32.
- Danielle Bellamy e Paul Williams, eds., *Fornecimento de mantenedores da paz: A política, os desafios e o futuro das contribuições das Nações Unidas* (Oxford: OUP, 2013).
- Habiba Ben Barka e Mthuli Ncube, “Fragilidade política em África: Os golpes militares são um fenómeno sem fim?” Briefing económico (Tunes: Banco Africano de Desenvolvimento, 2012).

Danielle Beswick, “Os riscos da capacitação militar: Lições do Ruanda”, *Assuntos Africanos* 113, no. 451 (2014), 212-231.

Volker Boege, M. Anne Brown e Kevin P. Clements, “Ordens políticas híbridas, Estados não são frágeis”, *Revista de Paz: Um jornal de justiça social* 21, no. 1 (2009), 13-21.

David Chuter e Florence Gaub, “Entendendo os exércitos africanos”, *Edição 27* (Paris: Instituto de estudos de segurança da UE, 2016).

Philip Cunliffe, *Legiões da paz: Os mantenedores da paz da ONU do Sul global* (Londres: Hurst, 2013).

Samuel Decalo, “A Morfologia do Regime Militar Radical em África”, *Jornal de Estudos Comunistas* 1, no. 3-4 (1985), 122-144.

Samuel Decalo, “Modalidades da estabilidade civil-militar em África”, *Jornal de estudos africanos modernos* 27, no. 4 (1989), 547-578.

Samuel Decalo, *Golpes e regimes militares em África: Motivações e restrições*, 2ª Ed. (New Haven: Yale University Press, 1990).

Maggie Dwyer, “Manutenção da paz no exterior, problemas em casa: Revoltas em África Ocidental”, *Assuntos Africanos* 114, no. 455 (2015), 206-225.

“Um dia na vida de um soldado africano” (Nova Iorque: Eurasia Group, 2010).

Samuel E. Finer, *O homem a cavalo: O papel das forças armadas na política* (Nova Iorque: Frederick A. Praeger, 1962).

Howard W. French, “Serra Leoa um triunfo da pacificação por africanos”, *Nova Iorque Times*, 2 de dezembro de 1996.

Jeffrey Herbst, “Forças armadas africanas e rebelião: A economia política das ameaças e a eficácia do combate” *Jornal de pesquisa da paz* 41, no. 3 (2004), 357-369.

Eboe Hutchful e Abdoulaye Bathily, eds., *As forças armadas e o militarismo em África*, (Dacar: Conselho para o Desenvolvimento da Pesquisa em Ciências Sociais em África (CODESRIA), 1997).

Mathurin C. Hounnikpo, *Guardando os Guardiões: Relações civis-militares e governação democrática em África* (Aldershot: Ashgate, 2010).

Mathurin C. Hounnikpo, “Forças armadas de África: Um elo perdido nas transições democráticas”, *Resumo de segurança em África* No. 17 (Washington, DC: Centro de Estudos Estratégicos de África, 2012).

Herbert M. Howe, *Ordem ambígua: As forças armadas em Estados africanos* (Boulder: Lynne Rienner Publishers, 2001).

Obinna Ifediora e Kwesi Aning, “Pandemia de Ébola em África Ocidental: Rumo a respostas multilaterais eficazes para as crises de saúde”, *Governança global* 23 (2017), 225-244.

Jimmy David Kandeh, *Golpes de baixo: Subalternos armados e poder do Estado na África Ocidental* (Nova Iorque: Palgrave Macmillan, 2004).

George Klay Kieh, Jr. e Pita Ogaba Agbese, eds., *As forças armadas e a política em África: Do engajamento ao controle democrático e constitucional* (Aldershot: Ashgate, 2004).

Kees Koonings e Dirk Kruijt, eds., *Exércitos políticos: As forças armadas e o desenvolvimento de nações na idade da democracia* (London: Zed Books, 2002).

Angela McIntyre, Emmanuel Kwesi Aning e Prosper Nii Nortey Addo, “Política, guerra e cultura de jovens em Serra Leoa: Uma interpretação alternativa”, *Revista de segurança africana* 11, no. 3 (2010), 6-15.

Wuyi Omitoogun e Eboe Hutchful, eds., *Orçamentação para o setor militar em África: O processo e os mecanismos de controlo* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

Martin Revayi Rupiya, “Transformação dos exércitos africanos através da ênfase na educação em vez do treinamento durante a fase de pós-conflito, reconstrução e desenvolvimento”, *Jornal internacional de estudos do renascimento africano* 11, no. 1 (2016), 142-150.

SOBRE OS AUTORES

O Dr. Kwesi Aning é diretor e professor de práticas de manutenção da paz, e membro docente do departamento de Assuntos acadêmicos e pesquisa no Centro de Formação Kofi Annan para a Manutenção da Paz Internacional, em Acra, Gana.

O Dr. Joseph Siegle é diretor de pesquisa no Centro de Estudos Estratégicos de África, em Washington, DC.

CENTRO DE ESTUDOS ESTRATÉGICOS DE ÁFRICA

Kate Almquist Knopf, Diretora
National Defense University
Fort Lesley J. McNair
Washington, DC 20319-5066
+1 202-685-7300
www.africacenter.org

TRABALHOS DE PESQUISA

Joseph Siegle, Ph.D.
Diretor de Pesquisas
sieglej@ndu.edu
+1 202-685-6808

