

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

A CASA NA MALA DO CARRO:

Flexibilidade e mobilidade geográfica como condição de trabalho da
equipa de divulgação do Dia da Defesa Nacional



SÓNIA MARGARIDA GONÇALVES DE OLIVEIRA

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

Coimbra, 2013



A CASA NA MALA DO CARRO:

Flexibilidade e mobilidade geográfica como condição de trabalho da
equipa de divulgação do Dia da Defesa Nacional

SÓNIA MARGARIDA GONÇALVES DE OLIVEIRA

Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão de
Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Orientadora: Professora Doutora Rosa Monteiro

Coimbra, outubro de 2013

Agradecimentos

Este espaço é dedicado àquelas pessoas que contribuíram para que esta dissertação fosse realizada e concluída, e também aos que me aturaram, apoiaram e acompanharam ao longo desta árdua e custosa caminhada. A todos deixo aqui o meu mais sincero agradecimento.

Quero agradecer aos meus pais, Fernando e Maria do Céu, pela forma como me inculcaram a alegria de viver, o fazer tudo o melhor possível, mantendo a confiança necessária para lutar pelos meus sonhos. Aos meus irmãos, Andreia e Francisco, pelo apoio e incentivo prestados e claro por estarem sempre a torcer por mim, mesmo quando estava mais desanimada.

À minha orientadora, Professora Doutora Rosa Monteiro, agradeço a forma como orientou o meu trabalho; a liberdade de ação que me permitiu, que foi decisiva para que este trabalho contribuísse para o meu desenvolvimento pessoal; o apoio disponibilizado, os conselhos e sugestões, as correções e críticas construtivas; as palavras de ânimo sempre que achava necessário; além da competência científica, do acompanhamento constante do trabalho e da disponibilidade e generosidade reveladas ao longo deste ano de trabalho.

Por fim, mas não menos importante, aos meus verdadeiros amigos, pelas palavras ditas e de que sempre necessitamos nas horas certas.

A todos: UM BEM HAJA...

RESUMO

A flexibilidade é o conceito mais apropriado para descrever as práticas de gestão das organizações num contexto extremamente incerto e cambiante como o atual; emerge como um conceito heterogéneo, frequentemente, associado às noções de polivalência, disponibilidade, adaptabilidade, insegurança, mobilidade e instabilidade profissional. Robert Boyer (1986) foi quem denunciou, logo na década de 1980, o lado precário da flexibilidade, falando em “flexibilidade danosa”. Charles Tilly (1976) avançou o conceito de *career migration*, indagando o facto de os trabalhadores poderem ser deslocados de locais de trabalho para servirem os interesses da organização, subordinando-lhe os seus interesses privados.

Este estudo analisou uma equipa de trabalho que está vinculada à organização militar através de um contrato por tempo determinado e que se encontra em constantes deslocações (mobilidade geográfica) no desempenho das suas funções. Trata-se da equipa do Projeto do Dia da Defesa Nacional (PDDN), constituída por 42 oficiais. Tendo em conta esta realidade, perspetivou-se conhecer a especificidade das condições de trabalho deste grupo de profissionais, problematizando especificamente as consequências positivas e negativas deste tipo de funções e a maneira como avaliam a sua situação, procurando conhecer os impactos desta forma de flexibilidade laboral. Questionou-se, em particular, os impactos da mobilidade geográfica permanente a nível da conciliação entre as várias esferas de vida, das estratégias de adaptação a cada equipa, a cada centro, às diferentes realidades militares, às diferentes cidades; questionaram-se os impactos do tipo de vínculo em termos de expectativas e estratégias profissionais, de acesso a formação e outros mecanismos de desenvolvimento profissional, do sentimento de pertença à organização, do ambiente de trabalho e das relações interpessoais, do apoio prestado pela supervisão; e também se procurou compreender as diferenças entre estes oficiais (contratados) e o pessoal do quadro permanente (QP) das Forças Armadas.

Através de um inquérito por questionário e da realização de 9 entrevistas em profundidade foi possível conhecer a forma como refletem e avaliam as suas condições de trabalho, os efeitos da precariedade do seu vínculo quer na própria organização militar quer em termos de expectativas e projetos socioprofissionais, explorando-se os impactos da mobilidade geográfica permanente (mensal) nas várias esferas de vida das pessoas da equipa.

Palavras-chave: flexibilidade, mobilidade, precariedade, conciliação.

ABSTRACT

Flexibility is the concept most appropriated to describe the management practices in a highly uncertain and changing context like the present; it appears as a heterogeneous concept often associated with concepts of versatility, availability, adaptability, insecurity, professional mobility and instability. Robert Boyer (1986) denounced, then in the 1980s, the poor side of flexibility, talking of "harmful flexibility." Charles Tilly (1976) advanced the concept of "career migration", questioning the fact that workers can be displaced from the workplace to serve the organization's interests, subordinating their own private interests.

This work studied a working team that is tied to the military organization through a fixed-term contract and is in constant movement (geographical mobility) in the performance of their duties. That's the team of Projeto do Dia da Defesa Nacional (PDDN) consisting of 42 officers. Given this reality, it sought to know the specific working conditions of this group of professionals, specifically questioning the positive and negative consequences of this kind of functions and the way they evaluate their situation, trying to understand the impacts of this form of labor flexibility. It was questioned, in particular, the impact of geographical mobility at the level of permanent reconciliation between the various spheres of life, adaptation strategies, to different cities teams, centers and military realities; questioned the impacts in terms of expectations and professional strategies, access to training and other forms of professional development, the sense of belonging to the organization, the work environment and interpersonal relationships, the support provided by supervision; and also it sought to understand the differences between these officers (hired) and the staff of the permanent (QP) of the Armed Forces.

Through a survey and nine in-depth interviews we were able to understand how professionals reflect and evaluate their working conditions, the effects of the precarity either in military organization and also in terms of their expectations and socioprofessional projects, exploring the impacts of geographical mobility (monthly) in the different spheres of life.

Keywords: flexibility, mobility, precarity, reconciliation.

ÍNDICE GERAL

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUÇÃO | 1 |
| PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 3 |
| 1.1. Flexibilização e precariedade laboral..... | 3 |
| 1.2. Precariedade e mobilidade geográfica e os seus impactos nas várias esferas da vida | 9 |
| PARTE II – MATERIAL E MÉTODOS | 11 |
| 2.1. O tratamento dos dados e a análise de conteúdo..... | 14 |
| 2.2. Amostra..... | 15 |
| 2.3. Apresentação de resultados..... | 17 |
| 2.3.1. A ida para o lado <i>soft</i> das Forças Armadas: o ingresso no PDDN | 17 |
| 2.3.2. Os impactos da precariedade na satisfação destes/as oficiais | 21 |
| 2.3.3. A segmentação e as diferenças percebidas entre as pessoas do “núcleo duro” e as da “periferia” | 28 |
| 2.3.4. As implicações da mobilidade geográfica mensal..... | 29 |
| 2.3.5. Ajustamentos na vida pessoal e na das outras pessoas com quem se relacionam .. | 34 |
| 2.3.6. Mais-valias do desempenho das funções do PDDN..... | 35 |
| 2.3.7. O trabalho no PDDN e na instituição militar como antecâmara para a flexibilidade no mundo laboral civil: projetos profissionais num futuro de “adaptabilidade” | 36 |
| 2.3.8. A presença de mulheres num mundo masculinizado | 40 |
| 2.3.9. As diferenças “observadas” entre os homens e as mulheres | 41 |
| PARTE III – DISCUSSÃO E CONCLUSÕES | 43 |
| BIBLIOGRAFIA | 46 |

APÊNDICES:

| | |
|------------------------------------------------------|------------|
| APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO | A-1 |
| APÊNDICE B: DIVULGAÇÃO DO QUESTIONÁRIO | B-1 |
| APÊNDICE C: GUIÃO DE ENTREVISTA | C-1 |
| APÊNDICE D: MODELO DE ANÁLISE..... | D-1 |
| APÊNDICE E: CONTEXTUALIZAÇÃO DA AMOSTRA | E-1 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Flexibilidade do trabalho: suas dimensões | 4 |
| Figura 2. Razões para integrar o PDDN como voluntário | 18 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1. Caracterização da amostra | 15 |
| Tabela 2. Estado civil e número de filhos | 16 |
| Tabela 3. Reação à integração no PDDN..... | 17 |
| Tabela 4. Formas de ingresso no PDDN..... | 18 |
| Tabela 5. Avaliação de condições de trabalho | 20 |
| Tabela 6. Satisfação relativa a algumas especificidades das funções | 26 |
| Tabela 7. Aspectos negativos no desempenho das funções..... | 26 |
| Tabela 8. Principais dificuldades na realização das funções | 27 |
| Tabela 9. Diferenças entre RC e QP | 29 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1. Vantagens de ter equipas mistas | 41 |
| Quadro 2. Diferenças entre homens e mulheres no PDDN | 43 |

INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado tem como finalidade a obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, no Instituto Superior Miguel Torga, e tem como tema central a flexibilidade laboral nas suas diversas dimensões como marca decisiva das condições de trabalho na atualidade.

Numa época de flexibilidade laboral, evidenciou-se o facto de as organizações procurarem trabalhadores/as polivalentes que estejam disponíveis, que tenham facilidade em se adaptar às circunstâncias e a todas as situações. Esta nova conjuntura contribui para um novo quadro de valores laborais e gera um novo quadro de perspetivas e expetativas relativas ao trabalho (Fialho, Silva, & Saragoça, 2011). Na literatura encontra-se a ideia de que não estamos perante o fim do trabalho ou do emprego, mas sim perante as modalidades flexíveis frequentemente precárias de emprego e de trabalho (Kovács, 2002, 2013). Esta mudança instituiu a instabilidade, a desinstitucionalização e a informalização do emprego, tornando-as características estruturais do mercado de trabalho (Galini, 2002), com impactos nas conceções, estratégias e expetativas das pessoas. Charles Tilly (1976) propôs mesmo o conceito de *career migration* para representar a possibilidade de deslocação de trabalhadores em função da “eficiência” e dos interesses organizacionais.

Partindo da problemática da flexibilidade das relações de trabalho e da mobilidade, neste estudo procurou conhecer-se a especificidade das condições de trabalho do grupo de 42 oficiais divulgadores que estão inseridos no PDDN, cuja entidade responsável pelo planeamento e execução é a Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM), em colaboração com os três ramos das Forças Armadas, nomeadamente, Marinha, Exército e Força Aérea (Decreto Regulamentar n.º 6/2012, de 18 de janeiro).

Atualmente, o Dia da Defesa Nacional (DDN) decorre em 12 Centros de Divulgação de Defesa Nacional (CDDN's), sedeados em várias unidades militares dos três ramos das Forças Armadas Portuguesas, distribuídos ao longo do país. Existem CDDN's em Braga, Vila Real, Gaia, Ovar, Monte Real, Santa Margarida da Coutada, Queluz, Alfeite, Beja, Ponta Delgada e Terceira (Açores), e Funchal (Madeira). É um Projeto que se desenrola ao longo de todo o ano, exceto nos meses de junho, julho e agosto, e visa sensibilizar os jovens para a temática da Defesa Nacional e divulgar o papel das Forças Armadas em tempo de paz, a quem incumbe a defesa militar da República. A comparência ao DDN é um dever militar obrigatório para todos os cidadãos portugueses que cumpram 18 anos de idade, sendo que a falta não justificada é punível por lei, inibindo-se para o exercício de funções públicas, pois

ficam com a sua situação militar por regularizar. Cada cidadão participa apenas numa jornada do DDN, a qual tem a duração de um dia (inicia-se às 09h30m e termina às 17h00). Os cidadãos que participam no DDN são recebidos e acompanhados pelos jovens oficiais da equipa em estudo nesta pesquisa.

Em cada CDDN operam entre 5 a 9 elementos, dos três ramos das Forças Armadas, de ambos os sexos. Estas pessoas são militares da categoria de oficial e prestam serviço em Regime de Contrato (RC), ou seja, possuem uma forma de contratação subordinada de duração determinada, onde o termo certo (o seu fim) é fixado desde a sua negociação e, regra geral, este contrato tem um período mínimo de 2 anos obrigatórios (se a pessoa sair antes deste período tem de indemnizar a organização) e é prorrogável até ao máximo de 6 anos, findo os quais a pessoa tem remotas ou mesmo nulas oportunidades de continuar a sua vida profissional no mundo militar. O recurso ao trabalho a termo, nascido na generalidade dos países europeus na década de 1950, como uma forma marginal de emprego, acentuou-se a partir de meados da década de 1970, apresentando-se atualmente como uma forma flexível de emprego dominante (Rebelo, 2006). Assim, este tipo de contrato designa um trabalho por natureza provisório e conseqüentemente precário, pois evidencia claramente a instabilidade e a incerteza existente no vínculo contratual estabelecido. Para se efetuar a candidatura nas Forças Armadas, na categoria de oficial em RC, é exigido ter uma licenciatura ou mestrado integrado concluído, ter idade inferior a 27 anos e prestar as provas psicotécnicas, médicas e físicas estipuladas, sendo condição obrigatória ficar apto em todas elas para prosseguir carreira militar. Regra geral, estas pessoas circulam pelos vários CDDN's mensalmente, de acordo com o planeamento realizado no início de cada ciclo do Projeto (setembro).

O estudo perspetivou as conseqüências positivas e negativas da situação laboral das pessoas desta equipa, procurando conhecer os impactos deste tipo de trabalho flexível (pelo vínculo contratual e pela mobilidade geográfica) sobre a sua vida familiar e pessoal, sobre as suas expetativas e estratégias profissionais, acesso a formação profissional/académica para o desenvolvimento de competências, condições de remuneração e de desenvolvimento profissional.

A dissertação é constituída por 3 partes. Na primeira parte emerge o enquadramento teórico em que assentou a pesquisa desenvolvida; na segunda descrevem-se os materiais e métodos utilizados, a caracterização da amostra e os resultados alcançados; e na terceira surge a discussão e as conclusões, onde se evidenciam os resultados mais marcantes e se validam ou refutam as hipóteses do estudo.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Flexibilização e precariedade laboral

Para Robert Boyer (1986), o tema da flexibilidade do trabalho apareceu no início dos anos 1970, com o aumento dos desequilíbrios económicos e com o primeiro "choque petrolífero", onde os mercados eram cada vez mais diversificados e as transformações tecnológicas tornaram os equipamentos e processos existentes obsoletos. O sistema produtivo flexível surgiu como uma possível resposta para superar a rigidez do modelo taylorista-fordista (Castells, 1999). Nas décadas de 1980 e 1990 intensificou-se a flexibilidade laboral, encarada como um dos mais importantes motores de desenvolvimento produtivo das organizações, quer na sua ligação às políticas de gestão dos recursos humanos, quer às políticas de produção, passando por um conjunto de reformas e medidas que têm sido promovidas em todo o mundo a fim de abrir os mercados, desregulamentar a economia, privatizar os setores estratégicos e serviços públicos, liberalizar o mercado de trabalho, reduzir a proteção social, e tornar as pessoas responsáveis pela sua própria situação no mercado de trabalho e também pela sua segurança. “Estas reformas e medidas são validadas como condições indispensáveis para tornar a economia mais dinâmica e permitir a sua integração na economia global” (Kovács, 2013, p. 4), repensando desta forma o funcionamento do mercado de trabalho e da organização do trabalho sob a égide da ideia da flexibilidade.

Se para as organizações se trata, geralmente, de reduzir os custos de trabalho, o conceito de flexibilidade possui um conteúdo muito mais amplo e múltiplo, compreendendo quer a multiplicação de formas de contratação laboral, quer as vicissitudes próprias da relação individual de trabalho (que passam pela variação dos horários de trabalho, pela repartição flexível do trabalho, pela mobilidade funcional, pela mobilidade geográfica); e até a multiplicidade de formas de cessação do contrato de trabalho (Rebelo, 2006).

Se na perspetiva dominante se trata de mudanças inevitáveis e impostas pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e pela globalização económica, porém, nas análises mais ideológicas as mudanças resultam de políticas e decisões de orientação neoliberal, onde prevalece a ideia de que a flexibilidade no mercado de trabalho trouxe oportunidades para os trabalhadores e empresas (Kovács, 2013).

Segundo Sara F. Casaca (2005) a flexibilidade no trabalho remete para variações relativas às condições de trabalho, atendendo a novas formas de recrutamento, de contratação e estatutos de emprego, de mobilidade e remuneração, de conteúdos e qualificações, de

tempos de trabalho e níveis de proteção social. Este conceito remete para o rompimento com as características do modelo de emprego intrínseco ao período de regulação fordista, do pleno emprego, da estabilidade e regulação laboral. A flexibilidade laboral pode ser dividida e subdividida em diversas dimensões como se pode verificar na figura seguinte (Ramos dos Santos, 1989):

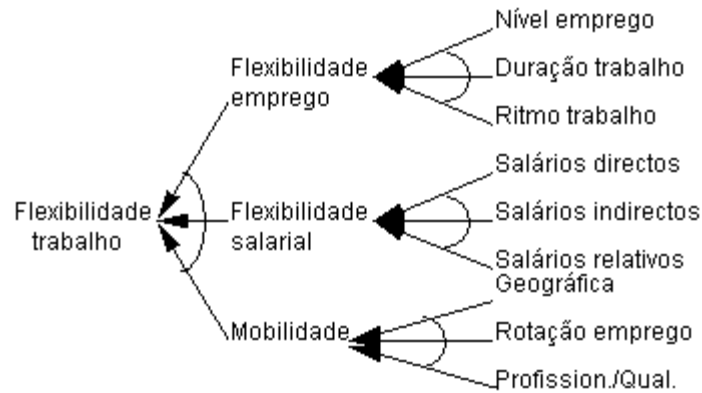


Figura 1. Flexibilidade de trabalho: suas dimensões

A finitude do vínculo contratual e a mobilidade geográfica são as duas formas de flexibilidade que mais se destacaram na configuração da situação laboral das pessoas da equipa em estudo; por essa razão é este o enquadramento analítico da sua situação. Relembre-se que ao contrário dos militares dos QP, estes profissionais, ainda que militares, assinaram um contrato por 2 anos iniciais, podendo ser prorrogável anualmente por mais 4 anos, totalizando um máximo de 6 anos de serviço efetivo nas Forças Armadas e que por força da forma de organização do DDN cada mês trabalham num CDDN ou unidade militar diferente no país e ilhas, tendo de fazer uma adaptação constante a novos locais, contextos e condições de trabalho.

É hoje sobejamente reconhecida a necessidade de questionar a noção idealizada de flexibilidade, porque as situações e práticas que em seu nome são implementadas não têm necessariamente consequências positivas para os trabalhadores (Beck, 2000; Boltanski & Chiapello, 1999; Boyer, 1986; Casaca, 2005; Castel, 1995; Castells, 1998; Fitoussie & Rosenvallon, 1997; Galini, 2002; Kovács, 2002, 2013; Kovács & Casaca, 2007; Tilly, 1976). Aliás, sem afastar a possibilidade de existirem aspetos positivos na flexibilidade, porque são várias as suas faces (sinónimo de maior autonomia individual, participação e fim do taylorismo), a questão que aqui se pretende realçar é a de que ela encerra em si mesmo contradições e limitações geradoras de novas formas de insegurança, de injustiça e de precariedade no mundo do trabalho, refutando os estudos inspirados na ideologia neoliberal, segundo os quais as oportunidades aumentam, graças à flexibilização do mercado de trabalho,

cabendo aos indivíduos fazer as suas escolhas, sem que isso tenha de repercutir-se negativamente nas suas identidades (Bridges, 1994; Duarte, 2004; Handy, 1984, 1989).

Isto acontece, desde logo, porque as atuais práticas de flexibilidade são baseadas predominantemente em esquemas de flexibilização numérica ou contratual (trabalho temporário ou a termo certo) e temporal ou financeira (diversificação e imprevisibilidade dos horários de trabalho e individualização dos salários), recorrendo-se muito pouco à flexibilidade funcional (enfraquecimento das estruturas hierárquicas, polivalência e rotação de tarefas) e registando-se uma expansão considerável do trabalho temporário, dos contratos a termo, do trabalho a tempo parcial e do trabalho independente (Goudswaard & Nanteuil, 2000). Situação que se procurou entender na equipa estudada, inquirindo acerca da forma como estes/as oficiais a encaram na sua vida presente e a perspetivam no seu futuro profissional.

Numa abordagem não unilateral ou determinista em relação a esta problemática, tem sido sustentado (e como se verificou anteriormente) que a flexibilidade no trabalho tanto pode conter riscos como oportunidades. Do lado dos riscos temos a precariedade de emprego, a segregação no mercado de trabalho, as remunerações baixas e irregulares, a desqualificação e falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, formação e carreira, os conflitos com a vida familiar e o agravamento das desigualdades e assimetrias sociais. Do lado das oportunidades temos a possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, a melhoria das qualificações, o acesso a empregos bem remunerados, a melhor conciliação com a vida familiar/pessoal, o maior controlo sobre o tempo, entre outras (Casaca, 2005; Kovács, 2005). Tendo em conta esta orientação analítica, procurou conhecer-se, neste estudo, esta dupla faceta das situações laborais flexíveis, ou seja, pretendeu-se que as pessoas entrevistadas apresentassem e refletissem acerca das vantagens e desvantagens que experienciam na sua situação. Colocou-se assim como **primeira hipótese** a de que na reflexão que fazem acerca da sua situação, os/as militares do PDDN apresentem juízos complexos acerca desta experiência profissional, conjugando dimensões de ganho, nomeadamente o emprego e a remuneração numa época de escassez destes bens, com dimensões de perda, tendo em conta a fragilidade do vínculo contratual, a mobilidade geográfica permanente e instabilidade, e dificuldades de conciliação. Tentou perceber-se se se trata de jovens marcados pelas trajetórias yo-yo, balançando incertezas, riscos e ganhos temporários.

Esta é uma experiência que partilham com a sua geração, tendo em conta que em Portugal a inserção de grande parte dos jovens, mesmo os que possuem um elevado nível de escolaridade, tem sido marcada pela precariedade. Os resultados de um estudo realizado

sobre a inserção profissional dos licenciados da Universidade de Lisboa (Alves, 2009) indicam que apenas uma minoria (11,7%) dos licenciados entre 1999 e 2003 conseguiu um primeiro emprego com contrato fixo.

Serge Paugam (2000) é um dos autores que mais tem refletido acerca da precariedade laboral. O autor introduziu uma muito heurística distinção entre a precariedade no emprego, que se prende com o estatuto social e legal (contratual) inerente à situação de emprego, e a precariedade no trabalho, que invoca uma necessidade de análise mais compreensiva e qualitativa das condições de trabalho, designadamente, as dimensões subjetivas e as trajetórias individuais. A junção de ambas as dimensões de precariedade conduz a uma situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral, isto é, ao risco de precariedade social, delineando-se a insatisfação laboral e a instabilidade de emprego também como dimensões importantes da precariedade. Já para Jean-Claude Barbier (2002), a precariedade no trabalho também pode ser analisada à luz de duas dimensões: a objetiva e a subjetiva. Sendo que a precariedade objetiva está mais relacionada com as relações contratuais não permanentes (contratos a termo certo e incerto), isto não quer dizer que o contrato por tempo indeterminado seja o reverso da precariedade. Na verdade, apesar de a pessoa saber que tem um emprego garantido, pode ser precário relativamente às suas funções, ao seu conteúdo, às condições penosas de trabalho (risco para a saúde física ou psicológica), ao desenvolvimento profissional, à baixa remuneração, entre outras. A dimensão subjetiva está relacionada com o grau de (in)satisfação com as condições de trabalho em geral, com as motivações e recompensas intrínsecas decorrentes da situação de trabalho.

A precariedade está assim relacionada, também, com as condições de trabalho, nomeadamente, com o desempenho de funções de pobre conteúdo, por vezes, pouco valorizadas no mundo organizacional, produtoras de insatisfação, com efeitos na saúde psicológica e física dos colaboradores e com as fracas ou nulas oportunidades de formação e de desenvolvimento profissional. Resumindo, a precariedade no emprego e no trabalho podem acumular-se e serem uma fonte de sofrimento, de insegurança, de crise identitária e de incerteza face ao futuro. Por isso, neste estudo colocou-se como **segunda hipótese** que a situação contratual temporária será um fator determinante da precariedade no emprego e as características do conteúdo de trabalho, a falta de expectativas e possibilidade de progressão, bem como a mobilidade geográfica permanente contribuirão para a precariedade no trabalho.

O caráter voluntário de algumas formas de trabalho flexível, como é o caso de alguns dos elementos da equipa estudada que voluntariamente solicitaram a integração neste trabalho, não as desvincula do epíteto de trabalho precário; antes revelam uma “escolha”

condicionada por fatores que fazem dela, a maior parte das vezes, “do mal o menos”, face a um mercado de trabalho que exclui os jovens e os relega para trabalhos flexíveis e bastante mal pagos. Até que ponto esta “precariedade” é melhor do que “as outras” foi um dos aspetos que se explorou nesta pesquisa, procurando compreender as razões que condicionam e justificam esta opção. Ao fazê-lo, colocou-se como **terceira hipótese** a interiorização de uma identidade de trabalhadores “descartáveis” (Fialho et al., 2011) ou “nómadas” (Boltanski & Chiapello, 1999) por parte destes jovens, e uma certa acomodação à ideia de “precariedade” numa “era de crise da quantidade de trabalho”, onde as pessoas se sujeitam a precárias condições de trabalho (Cabral, 2011).

Uma outra dimensão da flexibilização e da precarização é a de que, na sequência dos processos de flexibilização da organização do mercado de trabalho, se constituíram dois grupos de trabalhadores: os do “centro” que trabalham em tempo integral, com emprego mais estável, benefícios sociais e outras vantagens indiretas; e os da “periferia” com vínculo contratual mais precário, por tempo determinado, ou em regime de subcontratação e em atividades de trabalho temporário, possuidores de pouca ou nenhuma segurança no emprego (Harvey, 1996). Esta segmentação dos trabalhadores terá certamente impactos nas perceções e relações entre uns e outros, elemento que se procurou analisar também junto deste grupo de “trabalhadores da periferia”. Ana P. Marques (2009) estudou o estilhaçar de solidariedades entre ambos os grupos numa empresa industrial em consequência da segmentação. Também Goudswaard & Nanteuil (2000) concluíram que a diferenciação entre os dois segmentos de trabalhadores não se estabelece ao nível das condições de trabalho, mas a diferenciação resulta essencialmente ao nível das condições de emprego. Colocou-se por isso, neste estudo, como **quarta hipótese** que, não obstante partilharem com os militares do quadro o estatuto de militar e igualdade em termos de algumas condições materiais de trabalho, existirá um sentimento de desigualdade/diferença entre os militares contratados (“periferia”) e os dos quadros permanentes (“centro”), com dimensões materiais e simbólicas específicas, essencialmente ligadas à precariedade do vínculo.

Outra dimensão importante da precariedade, com a incerteza e instabilidade impostas pelo vínculo contratual precário e temporário vivenciado pelos elementos em estudo, prende-se com os impactos nas expectativas e na gestão das várias fases do ciclo de vida das pessoas, em particular, das mais jovens, principais afetadas (Kovács, 2013). As pessoas sentem a sua vida marcada por crescentes inconstâncias, flutuações, descontinuidades, reversibilidades, movimentos autênticos de vaivém: saem da casa para um qualquer dia voltarem; encontram emprego e em qualquer momento se veem sem ele; pensam em dar mais um passo na sua

vida e rapidamente têm de reformular os seus planos. Esta filosofia de “vida de inconstâncias” muda, ainda que sem os suprimir, os constrangimentos do trabalho profissional, educação e família. Pode, portanto, afirmar-se que há uma “ressimbolização do espaço social do trabalho”, marcada por uma valorização da “cultura de risco” (Beck, 1992, 2000; Giddens, 1994), pela acomodação da precariedade, da flexibilidade e da multiatividade como elementos, onde prospera uma nova atitude perante o trabalho. Sendo assim, a probabilidade de o conceito de precariedade ser encarado como algo normal e como menos atípico e ameaçador para as novas gerações aumenta significativamente e onde os percursos prevalentes nos trinta anos do pós-guerra, pautados por uma certa continuidade, estabilidade e homogeneidade, dão lugar a percursos descontínuos, incertos, diferenciados e individualizados. Por outras palavras, as experiências de transição dos jovens de hoje diferem profundamente das experiências das gerações anteriores (Anderson et al., 2002; Furlong & Cartmel, 1997; Furlong, Cartmel, Biggart, Sweeting & West, 2003).

A apologia da mudança e da mobilidade, do “trabalhador nómada” e do “trabalhador descartável”, como designa Fialho et al. (2011), da incerteza em todas as áreas, inerente a este tipo de retórica, inscreve-se no *novo espírito do capitalismo* (Boltanski & Chiappello, 1999). Neste plano discursivo de construção das identidades, tende a ganhar força a ideia de que se está a assistir à emergência de um mercado de trabalho onde todos serão móveis, poderão livremente valorizar as suas competências e desenvolver carreiras “sem fronteiras”, deixando abertas todas as possibilidades, mas também todas as incertezas e inseguranças. Estas circunstâncias impossibilitam a definição de um percurso profissional e identitário coerente, que se prevê, na **quinta hipótese**, ser também uma realidade nos discursos dos jovens militares entrevistados, instabilidade essa articulada com um sentimento de necessidade de adaptação e de autoresolução, “fluidez” crescente das identidades individuais, adaptáveis à instabilidade do contexto. Nesta linha, as pessoas entrevistadas serão portadoras de um individualismo-fragilização, seres isolados submetidos à insegurança, desfiliação e fragilização do laço social e das relações sociais (Kóvacs, 2005). A exaltação da responsabilidade individual é uma marca dos tempos que correm, como principal elemento de mobilização dos recursos humanos ao serviço das organizações (Kovács, 2005), são eles também que alimentam as atuais retóricas do empreendedorismo e da empregabilidade permanente.

Concluindo, segundo Sara F. Casaca (2005), vivenciamos a existência de uma importante e crescente componente de precariedade e instabilidade laboral na estrutura do mercado de trabalho português, onde as pessoas vivem numa constante instabilidade pessoal,

emocional e profissional. Têm de encontrar estratégias para continuar a salvaguardar a sua situação pessoal. Além do mais, sabem que fazem parte do núcleo de trabalhadores temporários, que se regem por um contrato a termo certo, conhecem estas condições desde que integram esta vida e aceitam-nas, apesar de ser perfeitamente visível a dimensão precarizante; muitas delas almejarão por uma situação de estabilidade, ainda que, num contexto de exaltação do voluntarismo, se inibam de a expressar (Kovács, 2013).

1.2. Precariedade e mobilidade geográfica e os seus impactos nas várias esferas da vida

Segundo Coppin & Vandenbrande (2007) a análise da mobilidade geográfica deve, pelo menos, incluir informações acerca de três aspetos: as características do trabalhador (idade, sexo, estrutura familiar, país de origem, habilitações literárias, experiência/percurso profissional); as características do trabalho (ocupação/posto, setor de atividade, tipo de contrato, oportunidades no trabalho e na formação/aprendizagem); e a relação entre trabalhador/a e organização (atitudes, comportamentos e experiência relativamente às condições exigidas pelo tipo de trabalho).

A precariedade e a mobilidade geográfica levam à incerteza e à instabilidade constantes e os seus impactos têm repercussões (positivas ou negativas) nas várias esferas da vida, nomeadamente, na vida pessoal/familiar, na formação/desenvolvimento profissional (educação), nas atividades de lazer (tempos livres) e até na saúde (Green & Canny, 2003).

No âmbito legal, o Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) prevê diversas modalidades de mobilidade geográfica (permanente, temporária, deslocações) do trabalhador por decisão unilateral do empregador e consoante a sua duração e fundamento. É o artigo 315º do Código do Trabalho que estabelece o princípio da mobilidade geográfica, autorizando o empregador a transferir o trabalhador para outro local de trabalho em duas situações: se não resultar prejuízo sério para o trabalhador; ou, se a alteração do local de trabalho resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço. Já num contexto mais abrangente, como evidenciado anteriormente e apresentado na figura 1., a mobilidade pode ter uma dimensão geográfica, quando se trata da disponibilidade de um dado trabalhador para aceitar um emprego que implica mudança do local de residência ou deslocações constantes; pode dizer respeito à mobilidade de emprego (rotação de emprego), quando abrange situações em que um trabalhador muda de emprego e, concomitantemente, de entidade empregadora; ou, ainda,

reportar-se à mobilidade profissional. Neste caso, o trabalhador em causa está disposto a aceitar um novo emprego que envolve o exercício de uma nova profissão e, portanto, novas qualificações, seja noutra empresa/empregador (mobilidade externa) ou no interior da mesma (mobilidade interna) (Casaca, 2005). No estudo procurou perceber-se como é que estes oficiais “vivem” com o fator da mobilidade geográfica, uma vez que, o seu trabalho a implica e como a encaram no mundo profissional futuro, percebendo as suas vantagens e também as suas consequências.

Alguns estudos indicam sumariamente que a mobilidade geográfica exigida pelo mundo laboral pode afetar a saúde devido aos “estados de humor negativos” provocados pelo trabalho (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002; Parry, 1987) e aos efeitos da competição na utilização dos recursos, como, por exemplo, o tempo disponível para o exercício concomitante dos vários papéis de vida que podem causar elevados níveis de stress (Carlson, 1999; Carlson & Kacmar, 2000; Frone, 2000a, 2000b; Green & Canny, 2003).

Relativamente à conciliação trabalho-família, as pessoas têm cada vez mais dificuldade em encontrar tempo e energia para desempenhar os vários compromissos que têm com o trabalho e com a família. Quanto às questões associadas às relações sociais de género, muitos estudos concluem que as experiências familiares, profissionais e pessoais dos homens e das mulheres são diferentes, sendo que o modelo tradicional parsoniano (como pressuposto de que as mães ficam em casa a cuidar dos filhos e que os pais vão trabalhar para sustentar a família) está a tornar-se um vestígio da sociedade passada (Monteiro & Domingos, 2013). Em tempos de intensa participação de homens e mulheres no mercado de trabalho (que implica cada vez mais horários atípicos e associais), mas em que persistem assimetrias profundas de papéis sexuais na família, procurou compreender-se os impactos da mobilidade geográfica dos membros da equipa do PDDN sobre a conciliação da sua vida pessoal, familiar e profissional, evidenciando-se ainda a condicionante de o estudo ter sido realizado num contexto laboral com particularidades acrescidas, onde as mulheres só conseguiram uma porta aberta há cerca de 30 anos. Trata-se da instituição militar, uma das instituições sociais mais prototipicamente masculina (Segal, 1995). Em Portugal, se desde os anos 1960 se podem encontrar algumas mulheres na vida militar, nomeadamente, na Força Aérea, foi apenas nos inícios dos anos 1990 que as mulheres tiveram possibilidade de, em regime voluntário, se candidatarem à prestação de serviço militar. Procurou responder-se à **hipótese (sexta)** de que não obstante a evolução representada pela entrada de mulheres no trabalho militar, prevalecerão representações que continuam a reforçá-lo como mundo mais adequado

para o sexo masculino, quer pelas acrescidas dificuldades de conciliação das mulheres, quer pela maior inadequação do seu desempenho.

PARTE II – MATERIAL E MÉTODOS

A validade de um trabalho é reforçada quando quem investiga tem a preocupação de descrever a sua metodologia, a fundamentação das escolhas, a explicitação das suas fontes e dos métodos utilizados.

Para escolher o método apropriado para qualquer investigação é crucial refletir e definir o problema que vai ser estudado. Sem mais demoras e como já referido anteriormente, o desenvolvimento deste trabalho teve como propósito compreender o modo como os membros da equipa em estudo percebem as particularidades (mobilidade geográfica e precariedade laboral) do tipo de trabalho que executam, percebendo até que ponto estes requisitos laborais têm impactos nas suas apreciações. Uma vez que a finalidade é conhecer a opinião e a forma como vivenciam esta situação no dia a dia e no futuro, optou-se por utilizar dois tipos de metodologia: a quantitativa e a qualitativa, além da pesquisa documental feita com base em publicações, folhetos e legislação.

É do conhecimento geral que, se por um lado, há questões que são mais elucidadas através dos métodos quantitativos, por permitirem amostras mais amplas e representativas, por outro lado, temos uma realidade única que interessa à pesquisa qualitativa (Bogdan & Biklen, 1992), procurando a compreensão e a interpretação dos testemunhos. Enquanto a investigação quantitativa procura as generalizações, a investigação qualitativa interessa-se por particularizar e aprofundar o grau de compreensão. Revela-se pertinente entrecruzar técnicas das diferentes linhas de investigação, usando uma pluralidade metodológica sempre que possível, “com estratégias interdependentes que se destinam a recolher diferentes perspetivas dos sujeitos sobre o objeto de estudo ou a obter diferentes perspetivas do mesmo fenómeno” (Pacheco, 1995, p.72). No caso concreto desta pesquisa optou-se pela conjugação de técnicas de natureza qualitativa e quantitativa, dado que por princípio não são antagónicas, sendo possível efetuar uma simbiose da informação, o que conduz a uma maior profundidade e compreensão dos resultados (Brannen, 1995). Na verdade, como considera Ferreira (1987, p. 190), “quanto mais diversificadas forem as técnicas, mais finos serão os resultados obtidos e todos representam diferentes dimensões das práticas sociais e todos têm a sua validade própria”, evitando atitudes reducionistas, posturas ideológicas e dicotomias entre perspetivas.

Em termos quantitativos elaborou-se e aplicou-se um inquérito por questionário (**Apêndice A**) que visou obter respostas imprescindíveis ao confronto com os testemunhos

dos entrevistados. Entre as vantagens do uso dos questionários, neste caso salienta-se o facto de estes serem relativamente económicos (em tempo e dinheiro), conterem questões padronizadas, manterem o anonimato, poderem ser construídos com fins específicos, bem como o investigador não influenciar, subjetivamente, no momento de recolha de dados. O inquérito por questionário foi estruturado em dois eixos de análise: um relativo às características pessoais e profissionais do inquirido (recolha de dados de caracterização sociodemográfica) e outro sobre os diversos impactos da precariedade e da flexibilidade, particularizando a questão da mobilidade geográfica. A formulação das perguntas atendeu ao público-alvo e suas competências, existindo questões de resposta fechada de 3 categorias: única, múltipla e de escala; e questões de resposta aberta e semiaberta, possibilitando aos inquiridos escreverem a sua opção se nenhuma estivesse de acordo com a sua opinião. A escala de Likert foi a mais utilizada e é formada por 4/5 proposições (ex. sem opinião; discordo totalmente; discordo; concordo; concordo totalmente). Todos os cuidados foram tomados na redação das questões, de modo a haver clareza e precisão na linguagem, porém foi realizado um pré-teste, aplicado apenas a um pequeno grupo da população-alvo para determinar e corrigir ambiguidades, omissões e equívocos do questionário, permitindo avaliar se o questionário estava adequado em termos de vocabulário, ordem e significado das questões. A introdução foi clara, explícita e curta. Procurou usar-se uma linguagem clara, objetiva, simples, neutra e com conceitos específicos do contexto de trabalho em estudo. O questionário foi cuidadosamente apresentado, havendo rigor na sua preparação: foi divulgado através das redes sociais, nomeadamente no facebook, no grupo dos oficiais divulgadores/as, onde pertencem todos os elementos em estudo (**Apêndice B**) e, simultaneamente, foi objeto de colocação numa plataforma digital (*evalandgo*), com instruções claras e respeitando todos os princípios de validade, fiabilidade, exequibilidade e confidencialidade. O questionário foi aplicado entre os meses de janeiro e início de março de 2013, tendo respondido todos os 42 membros da equipa em estudo. Segundo as estatísticas disponibilizadas no site da *evalandgo*, a obtenção de todas as respostas demorou um total de 49 dias e o preenchimento do questionário demorava uma média de 20 a 30 minutos por pessoa. No fim de obter todas as respostas, os resultados foram exportados individualmente da plataforma e armazenados em Excel para posterior análise.

Já em termos qualitativos foram efetuadas 9 entrevistas individuais de forma a explorar e complementar os dados recolhidos no inquérito por questionário. Interessou ouvir diretamente alguns testemunhos de maneira a compreender com detalhe o que essas pessoas pensam acerca da sua situação profissional. Elaborou-se um guião de entrevista (**Apêndice**

C), a partir do modelo de análise formulado (**Apêndice D**), e articularam-se os pressupostos teóricos e as suas dimensões analíticas, possibilitando alterar ou reformular as questões de forma a obter informação mais aprofundada e fidedigna. A entrevista semiestruturada foi a técnica utilizada e escolhida pela sua maleabilidade e flexibilidade. Ela proporcionou uma compreensão rica e matizada das situações (Ruquoy, 2005), permitindo descrever um fenómeno em profundidade através da apreensão de significados e dos estados subjetivos dos sujeitos pois, nestes estudos, há sempre uma tentativa de capturar e compreender, com pormenor, as perspetivas e os pontos de vista dos indivíduos em estudo e os fenómenos na sua complexidade e singularidade, o que resultou numa técnica que se afigurou muito eficaz.

Assim, a entrevista é uma técnica de recolha de dados onde se estabelece “um contacto direto entre o investigador e os seus interlocutores”, onde “o interlocutor exprime as suas perceções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências” (Quivy, 2008, p. 192), possibilitando um cunho e potencial multidimensional de descoberta, como exercício de autorreflexividade (Monteiro, 2011), onde o entrevistado tem liberdade para falar abertamente acerca dos assuntos, permitindo que quem entrevista faça as necessárias adaptações.

Previamente ao momento da entrevista, os sujeitos de investigação foram informados sobre “os objetivos da entrevista” (Ludke & André, 1986, p. 37) e garantiu-se que as informações fornecidas seriam “utilizadas exclusivamente para fins de pesquisa” (Ludke & André, 1986, p. 37), respeitando o sigilo e o anonimato dos informantes. Após o consentimento dos participantes, num primeiro contacto pessoal, era marcada a data, a hora e o local para fazer a entrevista. Acresce referir que todos os sujeitos contactados acederam a realizar a entrevista com disponibilidade e interesse em colaborar. As informações sobre sigilo e anonimato foram sempre repetidas aos participantes no início de cada entrevista. E, após o pedido da investigadora e o consentimento do/a entrevistado/a para gravar a conversa, garantiu-se a possibilidade de corrigir alguma resposta após o final da entrevista ou depois da transcrição das mesmas (Woods, 1987). No grupo de entrevistados/as, deste estudo, nenhum manifestou a necessidade de requerer esse direito o que, nesta dimensão, contribui para a validade dos dados obtidos.

Para criar um clima de confiança foi importante que a entrevistadora encorajasse os entrevistados a falarem. Assim, estar atento; acenar com a cabeça; utilizar expressões faciais adequadas; e não emitir juízos de valor acerca do que o entrevistado revela (Bogdan & Biklen, 1994; Ludke & André, 1986; Woods, 1987) foram, entre outras, algumas das atitudes/estratégias da entrevistadora que ajudaram à estimulação das respostas. Saber ouvir

foi outra atitude, da entrevistadora, que ajudou a criar um clima propício à entrevista. Ao longo do percurso das entrevistas, procurou ter-se sempre presentes estas referências. Acresce de resto dizer, como foi anteriormente descrito, que as entrevistas foram flexivelmente orientadas por um guião, contendo os pontos principais sobre a problemática desta investigação. Procurou efetuar-se todas as questões contidas no guião, embora nem sempre pela ordem aí indicada, dependendo este facto do desenvolvimento da própria entrevista. As entrevistas oscilaram, em duração, entre 30 e 60 minutos e foram realizadas nos CDDN's de Braga, Ovar, Vila Real e Monte Real, nos meses de março e abril de 2013. Todas as entrevistas foram gravadas num gravador de voz e, posteriormente, fez-se a sua transcrição literal. Este processo revelou-se extremamente moroso, mas, por outro lado, permitiu ter um contacto atualizado e próximo dos dados, proporcionando um domínio geral e um conhecimento aprofundado de toda a informação obtida que se tornou extremamente útil na fase de categorização das informações.

2.1. O tratamento dos dados e a análise de conteúdo

O tratamento dos dados é uma das tarefas mais difíceis no processo de investigação; o grande volume de dados recolhidos durante o estudo, a sua natureza predominantemente verbal ou escrita e o carácter diverso e polissémico dos dados fazem com que esta tarefa seja extremamente complexa e trabalhosa.

Os dados recolhidos no inquérito por questionário foram analisados através do software SPSS, versão 19. Já os dados obtidos em entrevista foram analisados com recurso ao MAXQDA, versão 10, tendo sido feita uma análise de conteúdo categorial em duas fases. Na primeira foi efetuada uma categorização a partir da leitura das entrevistas. Esta etapa visou encontrar alguns tópicos, a priori, definidos pelos aspetos centrais do objeto de análise, mas também descobrir categorias emergentes que se relacionassem com a problemática inicialmente levantada nesta investigação. Esta etapa, em que se procedeu a uma primeira categorização dos dados, pela sua riqueza heurística e exploratória, permitiu conhecer melhor o tema em estudo e perceber aspetos significativos, aspetos recorrentes e os aspetos mais discrepantes entre os vários sujeitos entrevistados. Na segunda etapa, já no MAXQDA, e numa nova abordagem ao corpus de análise, leram-se e releram-se as unidades de contexto categorizadas/codificadas e aperfeiçoou-se a elaboração das categorias e subcategorias de codificação.

2.2. Amostra

A presente pesquisa estudou um grupo de jovens licenciados que desempenham funções no PDDN, tratando-se de um método não probabilístico de amostragem (Bogdan & Biklen, 1994). Nesta linha, pode dizer-se que se tratou de uma amostra intencional tal como ela é definida por Almeida & Freire (1997, p. 105) na medida em que: “determinado grupo de indivíduos ‘representa’ particularmente bem determinado fenómeno, opinião ou comportamento e, por esse facto, são escolhidos para o seu estudo”. Acresce ainda referir que os estudos de grupos trazem vantagens quando se pretende estudar determinado assunto em profundidade mas, por outro lado, perde-se “qualquer possibilidade de generalização dos dados e das conclusões obtidas para outras situações ou amostras para além daquelas em que a investigação se concretizou” (Almeida & Freire, 1997, p. 104), o que não contrariou o estudo realizado, pois a finalidade não era generalizar, mas sim compreender e interpretar detalhadamente a realidade vivenciada pelos elementos que integram o PDDN.

Para uma contextualização mais detalhada da amostra remeto a leitura para o **Apêndice E**, onde se apresenta algum do conteúdo funcional dos membros da equipa.

O PDDN é constituído por 42 divulgadores/as, da categoria de oficiais, em RC, dos três ramos das Forças Armadas. Estas especificidades (categoria de oficiais e RC) têm como requisitos obrigatórios de admissão a pessoa que se candidata ser portadora de um curso superior concluído e idade inferior a 27 anos à data de abertura do concurso em Diário da República. Como seria de prever, as idades poderiam oscilar entre um mínimo de 21/22 anos (fim do curso superior) e um máximo de 33 anos, visto que o contrato só pode ir até ao limite de 6 anos. As pessoas, que integram o Projeto e que constituem a amostra, têm uma média de idades de 29,2 anos, com um desvio padrão de 1,9 anos. Todas as pessoas possuem um curso superior, sendo que 2 delas possuem também um mestrado ou curso de 2º ciclo. A maioria tem como área base de formação as ciências sociais. Quinze pessoas provêm do ramo do Exército, catorze da Força Aérea e treze da Marinha. Geograficamente, os/as 42 divulgadores/as residem em diversas zonas de Portugal Continental, sendo que 42,9% são da região da Grande Lisboa.

Tabela 1. Caraterização da amostra, n = 42

| IDADE | FREQUÊNCIA | % |
|--------------|-------------------|-------------|
| 26 | 5 | 11.9 |
| 27 | 4 | 9.5 |
| 28 | 5 | 11.9 |
| 29 | 9 | 21.4 |

| | | |
|--------------------------------|-----------|-------------|
| 30 | 7 | 16.7 |
| 31 | 9 | 21.4 |
| 33 | 3 | 7.1 |
| Média | 29.21 | |
| Desvio Padrão | 1.945 | |
| Mínimo | 26 | |
| Máximo | 33 | |
| HABILITAÇÕES ACADÉMICAS | | |
| Licenciatura | 40 | 95.2 |
| Mestrado 2º ciclo | 2 | 4.8 |
| RAMO | | |
| Exército | 15 | 35.7 |
| Força Aérea | 14 | 33.3 |
| Marinha | 13 | 31.0 |
| NUT's II DE RESIDÊNCIA | | |
| Norte | 8 | 19.0 |
| Centro | 10 | 23.8 |
| Lisboa | 18 | 42.9 |
| Alentejo | 5 | 11.9 |
| Madeira | 1 | 2.4 |

Verificou-se ainda que a maioria (59,5%) são homens (25) e 17 são mulheres (40,5%); já quanto ao estado civil 69% são solteiros/as, 14,3% são casados/as, maioritariamente mulheres, e 14,3% vivem em união de facto. Cinco pessoas já têm filhos, todos com idades inferiores a 5 anos. Entende-se assim que há uma predominância do sexo masculino e de pessoas solteiras na amostra e no PDDN.

Tabela 2. Estado civil e número de filhos

| | | Solteiro | Casado | União de facto | Divorciado | Total |
|--------|-----------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| SEXO | Masculino | 19 | 2 | 4 | 0 | 25 (59,5%) |
| | Feminino | 10 | 4 | 2 | 1 | 17 (40,5%) |
| Total | | 29 (69%) | 6 (14,3%) | 6 (14,3%) | 1 (2,3%) | 42 |
| Filhos | | 0 | 4 | 1 | 0 | 5 (11,9%) |

Relativamente à antiguidade no PDDN, predominam as pessoas com menos tempo de serviço, ou seja, com menos de 2 anos. Contudo, antes de ingressarem no mundo militar e concretamente no PDDN, grande parte destas pessoas exerceram outras funções no mundo do trabalho civil (76,2%). Das 17 mulheres, por exemplo, apenas uma não exerceu nenhuma profissão anterior à vida militar, contrariamente aos homens (9 tiveram como primeira experiência profissional a vida militar).

2.3. Apresentação de resultados

2.3.1. A ida para o lado *soft* das Forças Armadas: o ingresso no PDDN

A maioria das pessoas da equipa foram deslocadas (57,1%) dos respetivos ramos para irem integrar o PDDN, enquanto que as restantes integraram o PDDN de forma voluntária. Apesar de a maioria ter vindo para o PDDN por imposição de serviço, 64,3% acolheu essa decisão com agrado. Na resposta à questão aberta sobre a principal razão porque integraram o PDDN com agrado, encontraram-se as seguintes explicações: “a vontade de desempenhar novas funções” e “o conhecimento prévio acerca da existência do DDN”.

Tabela 3. Reação à integração no PDDN

| | | Com Agrado | Inesperado | Total |
|-------------------|----------------------|------------|------------|------------|
| FORMA DE INGRESSO | Voluntário | 17 | 1 | 18 (42.9%) |
| | Imposição de Serviço | 10 | 14 | 24 (57.1%) |
| Total | | 27 (64.3%) | 15 (35.7%) | 42 |

Nas entrevistas confirmaram-se algumas das linhas de resposta obtidas nos questionários. Categorizou-se na análise alguns elementos que se destacaram de entre os motivos. Em primeiro lugar, o facto de para estas pessoas a vinda, para o PDDN, ter proporcionado um tipo de trabalho mais próximo da sua área de formação e dos seus interesses de desenvolvimento de carreira. Isto porque muitas das pessoas entrevistadas vêm de áreas de formação próximas da comunicação (social e empresarial), marketing, educação e psicologia. A integração no PDDN, nestes casos, pôde constituir um fator de aumento da satisfação intrínseca, logo de redução da precariedade de trabalho, numa situação global de precariedade de emprego. Aqui podem realizar um tipo de trabalho de que gostam e onde desenvolvem competências pessoais e sociais, para além das competências técnicas específicas ao trabalho como oficiais das Forças Armadas. Vejamos as palavras deste entrevistado:

Sim, gosto, porque a minha formação é na área da psicologia e aquilo que eu estava a fazer quando entrei no Exército não estava relacionado com a área de psicologia. Entrei para a especialidade de carros de combate e uma pessoa que vem do mundo civil formada e que vem para o Exército para carros de combate, é um choque. Eu tive ali uma “lavagem” de carros de combate, mas não era aquilo que eu queria, apesar de me esforçar sempre para ser profissional, não era aquilo que eu queria definitivamente. Digamos que tive conhecimento do PDDN e a forma como está construído está mais próximo da minha formação base do que a especialidade de carros de combate que tinha de andar no mato, cambalhota para a frente, cambalhota para trás. O PDDN enquadrou-se mais comigo. (E1, homem, 31 anos)

Tendo em conta a mudança mensal de local de trabalho, surgiu como aparentemente contraditória a situação em que as pessoas referiram como motivo para terem vindo para o PDDN o da possibilidade de se aproximarem de casa. Na verdade, trata-se de pessoas que estavam colocadas em unidades militares como Santa Margarida (distrito de Santarém), quando a sua área de residência é Braga ou Aveiro, e com a mobilidade proporcionada pelo PDDN se conseguiram aproximar (apenas em alguns meses do ano) do seu local de residência. Isto acontece particularmente com as pessoas da região Norte.

Tendo em conta os três ramos das Forças Armadas, apurou-se que são as pessoas que vêm do Exército que maioritariamente integram o PDDN de forma voluntária (93,3%).

Tabela 4. Formas de ingresso no PDDN

| | | RAMO | | | Total |
|-------------------|----------------------|------------|-------------|------------|-------|
| | | Exército | Força Aérea | Marinha | |
| FORMA DE INGRESSO | Voluntário | 14 (93.3%) | 2 (14.3%) | 2 (15.4%) | 18 |
| | Imposição de Serviço | 1 (6.7%) | 12 (85.7%) | 11 (84.6%) | 24 |
| Total | | 15 | 14 | 13 | 42 |

Vejam os motivos invocados pelas 18 pessoas que se voluntariaram para o PDDN na figura que se segue. Os 3 motivos mais invocados foram “estar perto de casa” (9 pessoas), “motivos pessoais” (que, de alguma forma, podem indicar também a necessidade de estar mais perto da família) e “melhores condições de trabalho”. Os motivos menos assinalados foram “não dar instrução militar”, “trabalhar em equipa” e “conhecer novas zonas de Portugal”.

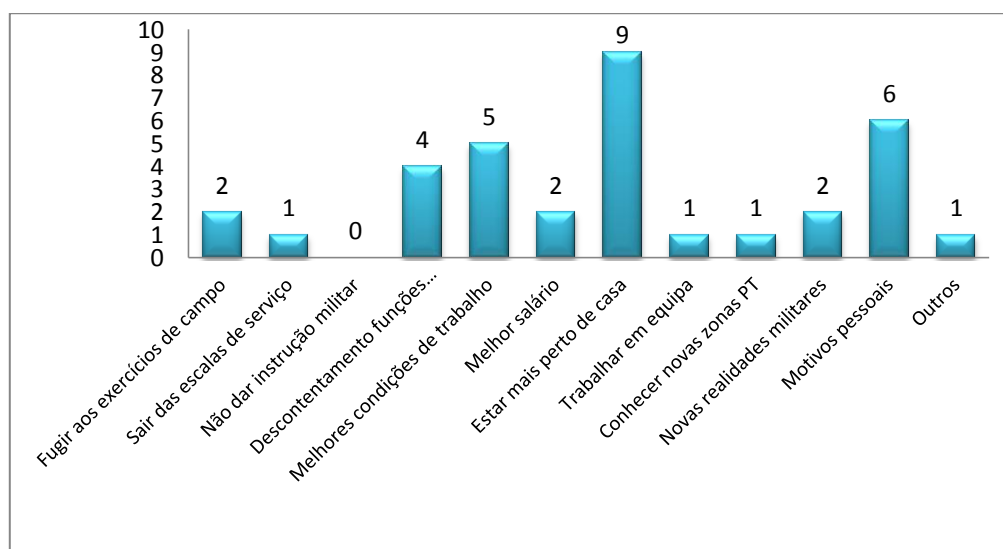


Figura 2. Razões para integrar o PDDN como voluntário

Independentemente das razões e apreciações emergiu das entrevistas uma percepção interessante e que deu título a este subponto. O facto de este ser um tipo de trabalho que apresenta diferenças muito significativas relativamente ao trabalho militar convencional. Em primeiro lugar, ele é um trabalho que assenta no contacto com pessoas externas ao mundo militar, com jovens, o que implica competências de comunicação e gestão das emoções que consideraram extremamente exigentes. Afiguraram-se, nas palavras das várias pessoas entrevistadas, a componente de trabalho emocional¹, e o carácter de forte desgaste emocional que decorre da necessidade de comunicar de forma eficaz com estes jovens, gerir os seus comportamentos e manter o seu interesse e entusiasmo:

As maiores dificuldades foram mesmo a parte das apresentações em público, o ter que lidar com os grupos de jovens que recebemos e enfrentar o seu comportamento no dia a dia. O meu primeiro ano foi passado na íntegra em Lisboa, ou seja, fiquei sempre em CDDN's um bocadinho problemáticos, porque os jovens de Lisboa não têm nada a ver com os jovens de Ovar ou de Vila Real. Na altura que integrei o PDDN os grupos eram constituídos apenas por jovens do sexo masculino e era muito mais complicado lidar com eles. Os grupos eram muito mais complicados do que os que conhecemos agora, porque com a integração das raparigas no DDN, em 2010, parece que não, mas faz toda a diferença, os rapazes ficam muito mais calmos e não fazem tanta asneira. Portanto, a dificuldade maior foi mesmo aturar o comportamento dos jovens e lidar com os grupos. (E2, mulher, 33 anos)

Em segundo lugar, emergiu a componente *soft* deste trabalho que o contrapõe à rigidez e maior tecnicidade do trabalho que faziam em alguns dos ramos, especialmente no Exército, e que cria alguns problemas de adaptação ao Projeto e de articulação entre os desempenhos das pessoas vindas de socializações militares diferentes. Um entrevistado referiu-se mesmo ao maior rigor e rigidez da formação no Exército, que não sentiu refletido nos comportamentos dos seus camaradas dos restantes ramos. Como uma entrevistada tão ilustrativamente referiu, a vinda para o Projeto foi como vir para a “tropa do beijinho”:

No início também me custou muito a parte da tropa que eu conhecia. Eu vinha habituada a hierarquias, a continências, aqui no Projeto é a “tropa do beijinho”, esquece-se um bocado essas coisas. Quando integrei o Projeto percebi que o que se tentava fazer era estabelecer a igualdade uma vez que estamos todos para o mesmo e as hierarquias não funcionam de forma tão rígida dentro do Projeto. Não estava habituada a esta realidade. (E3, mulher, 31 anos)

Ora se este carácter mais comunicacional, relacional e informativo-pedagógico torna este trabalho mais atrativo para algumas pessoas, relativamente à rigidez técnica e disciplinar dos

¹ Definido por Hochschild (2003, p.7) para significar a gestão de sentimentos por parte do/a trabalhador/a de forma a criar uma face e uma atitude publicamente observável.

ramos, é reconhecido que este aspeto contribui para uma certa desvalorização do Projeto e pelo seu menor estatuto no seio da organização militar. Há um sentimento de desvalorização das funções que desempenham, quer na vida civil, como indicam os resultados do questionário, expressos na tabela 5. (item 13), onde 34 pessoas concordam com a afirmação “As minhas funções são pouco valorizadas no mundo laboral”; quer na instituição militar. Este aspeto emergiu referido nas entrevistas, tendo algumas pessoas um sentimento de que a vinda para o PDDN se traduz num fator de desvalorização do/a militar pelo menor estatuto que se reconhece a estas funções:

Infelizmente não são as melhores, porque o nosso trabalho, no PDDN, muito dificilmente é reconhecido pelas instituições militares que representamos e vejo isso de uma forma um pouco negativa. A forma como as instituições militares, onde pertencemos, veem o nosso trabalho no PDDN é um pouco negativa. Penso que somos penalizados por sair do ramo e vir para o PDDN desempenhar funções, porque ninguém conhece e reconhece as dificuldades do nosso trabalho, têm sim uma perceção completamente errada. (E4, homem, 30 anos)

Esta avaliação será certamente reforçada pelo tipo de relação que mantêm com o pessoal do QP e com as chefias. Este sentimento de menoridade do estatuto das suas funções no âmbito das Forças Armadas constitui também um fator que influirá negativamente na sua satisfação global. Além de sentirem que as funções que desempenham são pouco valorizadas (como mencionado), elas também não servirão no futuro para reforçar a sua empregabilidade no mundo civil, como se vê nos itens 13, 22 e 23, da tabela 5.

Tabela 5. Avaliação de condições de trabalho

| | Não se aplica | Discordo | Concordo |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|-----------|
| 1. Sinto-me bastante satisfeito com a minha vida profissional | 1 | 18 | 23 |
| 2. Encontro uma verdadeira satisfação nas minhas funções diárias | 1 | 28 | 13 |
| 3. Estou motivado para desempenhar as minhas funções | 1 | 12 | 29 |
| 4. Considero o meu trabalho um desafio | 1 | 22 | 19 |
| 5. Estar longe de casa tem implicações nas minhas relações familiares | 1 | 6 | 35 |
| 6. Considero-me uma pessoa flexível (desempenho várias tarefas) | 1 | 0 | 41 |
| 7. Adapto-me facilmente a novos contextos profissionais | 1 | 2 | 39 |
| 8. A flexibilidade profissional é importante no mundo laboral | 1 | 1 | 40 |
| 9. A flexibilidade profissional traz mais desvantagens que oportunidades | 1 | 29 | 12 |
| 10. Gosto de trabalhar sempre com as mesmas pessoas | 1 | 30 | 11 |
| 11. É um desafio trabalhar todos os meses com pessoas diferentes | 1 | 11 | 30 |
| 12. As minhas funções são pobres em conteúdo | 2 | 14 | 26 |
| 13. As minhas funções são pouco valorizadas no mundo laboral | 1 | 7 | 34 |
| 14. Estou sujeito a condições penosas de trabalho (riscos de saúde) | 3 | 28 | 11 |
| 15. Tenho fracas ou nulas oportunidades de qualificação profissional | 0 | 18 | 24 |
| 16. A minha progressão e desenvolvimento estão limitados na carreira militar | 1 | 6 | 35 |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|----|
| 17. Tenho um baixo nível de remuneração | 0 | 40 | 2 |
| 18. Há inadequação da função exercida em relação às minhas qualificações | 2 | 23 | 17 |
| 19. Sinto-me envolvido na organização (sentimento de pertença) | 1 | 13 | 28 |
| 20. Considero uma boa opção a integração na vida militar | 1 | 6 | 35 |
| 21. Considero uma boa opção a integração no projeto DDN | 1 | 10 | 31 |
| 22. As funções desempenhadas no mundo militar serão valorizadas no mundo civil | 4 | 29 | 9 |
| 23. A passagem pelo mundo militar vai ajudar-me a conseguir emprego no mundo do trabalho civil | 1 | 31 | 10 |

2.3.2. Os impactos da precariedade na satisfação destes/as oficiais

Quando foram questionados acerca do seu nível de satisfação em relação a determinados aspetos relacionados, direta e indiretamente, com as funções desempenhadas no PDDN, percebeu-se que a maior insatisfação se manifesta quando se refere o carácter temporário do contrato de trabalho. Nas entrevistas revelou-se que as pessoas preferiam que existisse a prorrogação do mesmo, além dos 6 anos, ou então que os militares contratados usufríssem de mais oportunidades para ingressar nos QP das Forças Armadas.

É uma situação injusta, nós já sabíamos desde a data que entramos nas Forças Armadas que, se não conseguíssemos entrar nos QP, quando acabássemos os 6 anos de contrato não existiam mais hipóteses de continuar carreira profissional no mundo militar. É injusto por ser só 6 anos, porque eu gostaria de continuar, gosto do que faço e gosto da estrutura em si do Projeto. (E5, mulher, 30 anos)

Refira-se aqui a diferente situação de partida das pessoas dos diferentes ramos. De facto, só nos casos da Força Aérea e da Marinha há a possibilidade explicitada desde início de poderem ingressar nos QP, durante ou após (nos 2 anos seguintes ao abrigo do Regime de Incentivos) o termo do contrato de 6 anos. No Exército essa possibilidade não existe, não se criando expectativas. A precariedade do vínculo contratual é, portanto, o aspeto mais problemático das condições de trabalho destas pessoas, ou como refere Paugam (2000) a precariedade de emprego, remetendo estas pessoas portadoras de um contrato de 6 anos para a certeza de descontinuidade e necessidade de encontrar outro trabalho findo esse período. Apesar de conhecerem logo à partida esta condição de precariedade, como se evidenciou também no item 16 da tabela anterior (tabela 5.), muitas das pessoas consideraram-na uma injustiça tendo em conta o seu empenhamento na organização e as dificuldades que anteveem na transição para um mercado de trabalho em crise aguda como o atual. Por outro lado, quando se aproxima o fim do contrato “emerge” um turbilhão de sentimentos que são difíceis de gerir e de perceber até mesmo pelos restantes elementos do PDDN:

É uma situação complicada e até mais complicada do que aquilo que eu julgava, porque, quando faltava algum tempo para eu terminar o contrato e quando via os outros divulgadores

a chegar a altura deles saírem, começava a ver esse pessoal a desmotivar e já farto e com aquela atitude mais desleixada: “deixa, também já estou para me ir embora, já não estou para me chatear”. Eu não percebia isso muito bem, somos profissionais, cumprimos com as nossas obrigações até ao final, porque se no último mês de contrato não nos pagarem, nós reclamamos na mesma e, no entanto, a forma de trabalhar e de estar perante as situações, do pessoal que estava a terminar o contrato, já era completamente diferente. Hoje, compreendo essa situação, porque é um trabalho e um esforço inglório. Se a pessoa está a dias de terminar o seu contrato e tem um problema de alguma coisa que não está a funcionar bem, a pessoa não se vai chatear com isso a “meia dúzia de dias de se ir embora”, sabendo que não vai a lado nenhum ou que tenho um problema com alguém na equipa, porque não faz isto ou não faz aquilo, por mais que eu chame a atenção, não muda, e sabendo que depois quem me vai substituir até permite e acha bem que aquela pessoa que eu estava a reprimir aja daquela forma, “não estou para me chatear, não vale a pena”, é mesmo pensar: “estou no final, no dia x vou embora”. Era assim que eu já estava a pensar. Por exemplo, foi pedido para não se levar a internet que é usada no trabalho para os quartos, no final do dia, o pessoal levava na mesma, quem continuava a levar era a pessoa que me ia substituir quando eu saísse das Forças Armadas e eu a 3 semanas ou um mês ia chatear-me? Quando a seguir, eu ia embora e era aquela pessoa que ia ficar a tomar conta e responsável, não vale a pena, para estar a criar mau ambiente e depois ainda ficar “como má da fita”. É complicado, fiquei, por um lado, triste, não só pela situação que o país atravessa agora, o facto de estar tudo difícil, a instabilidade económica e a dificuldade em arranjar trabalho, mas também porque vou deixar uma atividade e pessoas com quem trabalhava há alguns anos. Por outro lado, é “por ver o fim da linha e já estou farta disto”, nos últimos dias, já era muito o esforço para me levantar de manhã e ir trabalhar, sabendo que era os últimos dias. Quando se chega à reta final é que conseguimos perceber realmente o quanto é difícil de gerir estes sentimentos, de alguma forma controversos, porque sabendo que não vou para mais lado nenhum ao menos que termine depressa, mas por outro lado, fica a saudade e a nostalgia de ir embora. É complicado gerir estes sentimentos. (E2, mulher, 33 anos)

Outro motivo de insatisfação relacionado com a precariedade, desta vez não apenas de emprego, mas de trabalho (Paugam, 2000) prende-se com os défices de formação interna proporcionada pela organização, e que contrasta, segundo esta oficial, com a formação proporcionada aos militares contratados:

Depois também a questão da formação, como somos contratados, não investem muito em formação para nós, para depois termos mais-valias lá fora e também cá dentro enquanto estamos a desempenhar as nossas funções. Por exemplo, o desempenho das funções no Projeto, se as nossas chefias sabem que vamos ter que enfrentar um público, diferente, todos os dias e

que é uma obrigação fazer apresentações para esse público, não seria descabido de forma alguma, que quem integrasse o PDDN, se não fosse possuidor do CCP, tivesse oportunidade de fazê-lo. Todos os dias temos de dar a cara por esta organização. Por outro lado, não termos a possibilidade de concorrer aos QP. Se existem pessoas competentes, porque não podem ficar a trabalhar cá e não aproveitam esses recursos? (E3, mulher, 31 anos)

Logo aqui se visualizou uma diferença significativa que é sentida por estes/as “trabalhadores/as da periferia” relativamente aos/as “trabalhadores/as do núcleo duro” como categorizou Harvey (1996).

Face a esta lacuna na formação e desenvolvimento proporcionado, a estratégia de muitas das pessoas entrevistadas é a de autoformação permanente e autoaperfeiçoamento, típico de uma era de “trabalhadores portfólio” como refere Wooldridge (2012). Também aqui o desenvolvimento profissional e a melhoria é qualquer coisa que se sentiu ser da responsabilidade individual da pessoa, devendo para isso dedicar-se e empenhar-se pessoal e individualmente no seu autoaperfeiçoamento. A autoformação e o interesse pelo trabalho são vistos como uma responsabilidade pessoal e individual destes profissionais que “devem” tornar interessantes as apresentações e palestras que fazem aos jovens diariamente:

Depende da forma como cada um pretende estar à frente dos jovens, pois nós (divulgadores/as) temos que, todos os dias, nos atualizar e a melhor forma de manter os jovens interessados naquilo que temos para lhes transmitir é dar-lhes exemplos da realidade de hoje, não de ontem e, para isso, é necessário informar-se dos acontecimentos diários, ver as notícias, pesquisar... Portanto, apesar de as funções não serem complexas, devemos ter a intenção de as tornar interessantes, passando uma mensagem atualizada, por isso, não são necessariamente monótonas se o/a divulgador/a se dedicar ao seu trabalho constantemente e o quiser transmitir de forma única a cada dia que passa. (E4, homem, 30 anos)

O ter de tornar as palestras interessantes e atrativas para jovens nem sempre colaborativos e interessados foi um problema destacado em todas as entrevistas e que marca o carácter emocional deste trabalho, como já se havia referido acima.

As palavras do oficial anteriormente citado fizeram referência a uma das queixas mais significativas que emergiram nas entrevistas e que se afigurou como um dos fatores mais decisivos de insatisfação ao nível da precaridade no trabalho, ou seja, o carácter repetitivo, monótono e rotineiro do trabalho, em termos do seu conteúdo. Um dos aspetos salientados foi que se trata de um conteúdo de trabalho que é monótono, repetitivo e que subaproveita as competências das pessoas que o integram e assenta em atividades pouco enriquecedoras em termos de desenvolvimento de competências:

Apesar de podermos melhorar e de rodarmos de tarefas, é repetitivo, é muito repetitivo, dia após dia e sempre as mesmas coisas. Psicologicamente cansa, satura, a pessoa tem de saber gerir bem a sua parte psicológica e saber lidar com a situação. Contudo, o bom da parte má é que nós podemos contar as mesmas piadas todos os dias, porque os grupos são todos os dias diferentes e acabam sempre por achar piada e as piadas resultam sempre. O principal problema é que é um trabalho muito monótono, porque passa sempre pelas mesmas tarefas e todos os dias temos de seguir o mesmo programa. (E1, homem, 31 anos)

As tarefas que realizamos são extremamente monótonas, no início não notava tanto essa monotonia, era tudo novidade e não trazia rotina, mas agora, passados 3 anos, já sinto essa monotonia. O dizer exatamente o mesmo texto todos os dias, embora seja para um público diferente não deixa de trazer bastante rotina a este trabalho. Não que outros trabalhos não tenham rotina, mas na minha opinião, este é um trabalho excessivamente rotineiro. (E6, mulher, 27 anos)

Claro que não. Julgo ter mais competências. Quero desenvolver mais competências e desenvolvendo mais competências, não tenho aqui espaço para as aplicar, as competências que tenho e as que quero ter. Contudo, fui adquirindo algumas no PDDN e que utilizarei no futuro, mas os 3 anos que tenho de realidade militar chegam. (E6, mulher, 27 anos)

Esta última oficial revelou a sua insatisfação com a estagnação a que se sente sujeita neste trabalho, além do mais também se constatou na tabela 5., do subponto 2.3.1., que é opinião geral a insatisfação nas funções executadas (item 2 da tabela), devido principalmente ao seu pobre conteúdo (item 12), e como outras pessoas entrevistadas, relacionou a questão da monotonia das tarefas com as competências pessoais e com a satisfação relativamente às funções que executa no PDDN:

Porque temos uma série de funções a exercer no PDDN, principalmente oratórias, temos uma imagem e uma mensagem a transmitir, mas isso faz com que utilize um leque muito reduzido das competências que tenho vindo a apreender, académica e profissionalmente. Sinto que tenho mais competências do que aquelas que estou a exercer neste momento e quando uma pessoa sente que pode dar mais de si é porque as tarefas que executa já estão aprendidas e já não enriquecem os seus conhecimentos, tornando-se de alguma forma mais monótonas. (E4, homem, 30 anos)

Aqui salientaram-se as questões da precariedade no trabalho que, segundo Paugam (2000), se direcionam para uma necessidade de análise mais compreensiva e qualitativa ao nível das condições de trabalho, das dimensões subjetivas e das trajetórias individuais.

Outro aspeto que dificulta a satisfação prendeu-se com as deslocações mensais e os seus impactos essencialmente em termos de desgaste, despesas, da instabilidade familiar que

promove, dificuldades de conciliação e dificuldades de fazer formação pós-graduada, como se observa desenvolvido mais abaixo.

Foram mesmo as deslocações, causam cansaço, fazer e desfazer as malas, de um lado para outro, nunca ter sítio certo e também as condições precárias dos alojamentos. Há sítios em que os alojamentos não têm as melhores condições ou então nem existem, temos de nos desenrascar. (E3, mulher, 31 anos)

No que respeita aos estudos, deviam existir mais apoios. O conciliar de estudos com vida profissional não é fácil. Tendo em conta que estamos sempre de um lado para o outro, tentamos escolher um determinado centro de trabalho, perto do nosso local de estudo. Por mais que haja alguma flexibilidade e alguma compreensão por parte das chefias também existem falhas. Essas falhas já foram notadas, já presenciei, já vivi, já ouvi falar sobre algumas situações em que camaradas são colocados em sítios que não são o local ideal para conciliar trabalho e estudos e são situações que eu vejo como falhas. Se são falhas propositadas, quero eu pensar que não, mas são falhas sentidas e que afetam, não só a pessoa que trabalha, como a pessoa que quer estudar. (E6, mulher, 27 anos)

Um dos aspetos que se destacou também negativamente foi o relacionamento com as chefias hierárquicas marcado pela distância, falta de apoio e contacto mais permanente e regular. Algumas pessoas disseram mesmo existir da parte das chefias um profundo desconhecimento do “trabalho que realizam no terreno” motor de desconsideração e falta de valorização (já acima elencado):

Gostaríamos de ter mais vezes a presença das nossas chefias nos centros de divulgação e ao pé das equipas de divulgação. Por vezes, sentimo-nos um pouco afastados de tudo. Nós já nos afastamos demasiado do ramo quando integramos o Projeto, nós precisamos de ter um epicentro que nos segure e nos ampare. Gostaríamos de ver mais próxima a opinião, a forma de estar, a mensagem das chefias nas equipas de divulgação. Penso que deveríamos ter mais apoio da parte da supervisão. (E4, homem, 30 anos)

Acho que não, mas com as novas chefias que temos, estamos bem melhor, porque nos ouvem e pelo menos parecem mais presentes. Mas tive um caso bicudo, quando fui para Gaia e não tinha onde ficar alojada e a resposta da minha chefia foi: “para dormirmos debaixo do pinheiro”. Acabámos por ter que ser nós a desenrascarmo-nos, alugando uma casa, nessa situação não tivemos apoio das chefias. Há pessoas que são muito mais beneficiadas do que outras. O problema é mesmo as deslocações e as nossas chefias não terem em atenção determinados aspetos, por exemplo, ajudas de custo, deviam ser pagas a tempo e a horas e deviam ser por distância a que a pessoa está de casa, não é uns receberem e passarem muito tempo perto de casa e depois em Lisboa não pagarem sem razão. (E3, mulher, 31 anos)

Se podiam estar mais presentes (chefias), isso já é um bocadinho relativo, talvez visitar-nos mais nos centros. Por um lado, não nos visitarem tanto, pode ser um voto de confiança no trabalho das equipas e nós também reportamos tudo superiormente. No meu entender, não necessariamente sempre, mas deveriam passar de vez em quando, normalmente os CDDN's que estão mais distanciados não têm tanto a presença das nossas chefias. No entanto, a equipa trabalha na mesma e se temos dúvidas, contactamos. Não sei até que ponto é bom ou mau. (E7, mulher, 30 anos)

Este sentimento de distanciamento das chefias e os défices de comunicação de cima para baixo agravou o sentimento de insegurança numa altura que ouvem declarações políticas que falam em reestruturações do PDDN:

Outro exemplo, ainda recentemente uma das nossas chefias fechou o CDDN de Ovar e não foi capaz de falar connosco, não nos reuniu, não abordou certos assuntos que estão a causar um grande nó na cabeça dos divulgadores e que muitos de nós gostaríamos de saber e ficar esclarecidos acerca do PDDN. Pelo contrário, até parece que fogem às conversas. Eu fiz uma pergunta e a resposta que obtive foi: "ah sim, vai haver uma reestruturação no PDDN" e pouco mais. Em vez de nos reunirem e falarem como vai ser, percebi que não havia qualquer interesse em falar. (E8, mulher, 28 anos)

Tabela 6. Satisfação relativa a algumas especificidades das funções

| | Insatisfeito | Satisfeito |
|---------------------------------------------------------|--------------|------------|
| Colocação nas preferências do planeamento | 7 | 35 |
| Apoio por parte da coordenação | 10 | 32 |
| Formação profissional interna a que teve direito | 20 | 22 |
| Desempenho/intensidade das tarefas diárias | 7 | 35 |
| Acolhimento nas equipas (sentimento de pertença) | 6 | 36 |
| Oportunidade de participar nas decisões diárias | 5 | 37 |
| Oportunidade de manifestar a minha opinião na equipa | 3 | 39 |
| Caráter temporário do contrato de trabalho | 34 | 8 |
| Ambiente de trabalho existente | 8 | 34 |
| Equipamento e condições instrumentais e tecnológicas | 5 | 37 |
| Processos e procedimentos de trabalho | 7 | 35 |
| Desempenho dos divulgadores durante o DDN | 8 | 34 |
| Trabalho de equipa e cooperação | 7 | 35 |
| Relacionamento interpessoal | 4 | 38 |
| Iniciativa por parte dos divulgadores | 13 | 29 |

Tabela 7. Aspetos negativos no desempenho das funções

| | N = 42 |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| Trabalho monótono | 13 |
| Mau comportamento da parte dos jovens | 3 |
| Desleixo de alguns membros da equipa | 11 |
| Deslocações constantes (muitas horas de viagem) | 19 |

| | |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Falta de condições físicas e materiais (alojamento, alimentação) | 1 |
| Trabalho pouco enriquecedor em conhecimentos | 12 |
| Contrato com termo certo | 8 |
| Inexistência de perspetivas de carreira | 10 |
| Outros | 1 |

Tabela 8. Principais dificuldades na realização das funções

| | Difícil | Fácil |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Gerir o comportamento dos jovens | 12 | 30 |
| Fazer apresentações | 3 | 39 |
| Fazer deslocações | 28 | 14 |
| Resolver situações familiares / do dia a dia | 26 | 16 |
| O seu trabalho é reconhecido (valorizado) | 27 | 15 |
| Ter apoios da supervisão | 18 | 24 |
| Gerir distância à coordenação nos problemas diários e pessoais | 24 | 18 |
| Ter regalias extras | 19 | 23 |
| Adaptação às diferentes realidades militares (de unidade para unidade) | 8 | 34 |
| Adaptação às diversas condições atmosféricas (frio/calor durante as visitas) | 15 | 27 |

Outra queixa decorreu do sentimento de falta de autonomia e de participação na organização e no trabalho, que alguns/mas veem como fazendo parte da forma como funciona a vida militar, assente em relações hierárquicas e de poder (ordens):

Todos nós divulgadores/as temos de ter responsabilidade por aquilo que fazemos. Obviamente que temos de seguir um determinado planeamento, onde todas as funções, todo o trabalho estão delineados e onde o objetivo é principalmente a comunicação e a divulgação. Somos militares e as regras e o seguir o que já está determinado faz parte. Este planeamento é organizado pela nossa chefia, mas claro que nós também temos a nossa responsabilidade no que diz respeito ao que é feito diariamente. (E6, mulher, 27 anos)

As mulheres queixaram-se deste aspeto muito presente na vida militar e como salienta Goudswaard & Nanteuil (2000), isto deve-se essencialmente às atuais práticas de flexibilidade que menosprezam a flexibilidade funcional, ou seja, o enfraquecimento das estruturas hierárquicas, a polivalência e a rotação de tarefas:

Não concordo com tudo. A realidade militar tem aspetos fantásticos, aos quais tiro o chapéu, mas também tem aspetos pré-históricos. Por exemplo, a hierarquia, as questões hierárquicas, por vezes, são levadas de forma extrema e em vez de retirarmos, das questões hierárquicas, valores como o do respeito, às vezes, não existem quaisquer valores associados a essa situação. Existe sim autoritarismo, exagero e até um certo machismo relacionado com o passado militar vincadamente masculino. (E6, mulher, 27 anos)

Globalmente concluiu-se que não obstante os fatores que impendem negativamente sobre a satisfação das pessoas com este tipo de trabalho que se relacionam com dimensões de flexibilidade (mobilidade geográfica constante) e de precariedade de trabalho (conteúdo de

trabalho monótono e repetitivo, pouco adequado a competências possuídas, reduzidas possibilidades de enriquecimento profissional, por exemplo, via formação), para muitas das pessoas inquiridas revelou-se uma experiência profissional positiva e desejada, especialmente se comparada com o que se passa no mercado de trabalho. Como mostram as palavras de E1 (homem, 31 anos), para muitos foi uma oportunidade para cuja manutenção investiram fortemente, face aos riscos de serem dispensados do PDDN:

Eu não sabia como é que eram as chefias, eu não sabia como iam reagir e de repente diziam: “amanhã vão ser avaliados nisto” e ver a postura e a maneira como olhavam para nós divulgadores/as, todo este cenário que é montado para nos inculcar o sentido de responsabilidade e do dever de executar devidamente a missão, causou-me alguma confusão. Como eu queria muito ficar no PDDN, não sabia até que ponto é que me poderiam afastar do PDDN, então queria fazer tudo bem, até porque eu vinha habituado assim e como também não queria voltar para a parte má de onde tinha vindo e queria ficar no que, para mim, era uma coisa boa, fiz de tudo para que naquelas duas semanas tudo corresse pelo melhor. Eu só via aquilo, era estudar, era concentrar as minhas energias no aprender bem a fazer o que tinha de fazer no PDDN.

Se há nestas palavras um sentido de investimento e de esforço, semelhante a uma lógica de proatividade para sobreviverem no PDDN, por outro desvendou-se uma consciência de falta de poder sobre a decisão de permanecerem ou não.

2.3.3. A segmentação e as diferenças percebidas entre as pessoas do “núcleo duro” e as da “periferia”

Um aspeto que se considerou de análise relevante refere-se à forma como estes/as profissionais do PDDN refletem e comparam a sua situação com a dos profissionais dos QP, que se encontram numa situação de estabilidade laboral e que se podem considerar os trabalhadores do “centro” ou do “núcleo duro” (Harvey, 1996).

Na comparação que fizeram com os militares dos QP das Forças Armadas, os membros do PDDN consideraram como principais diferenças entre ambos o facto de “serem mais recetivos a aceitar tarefas” (88,1%), a diferença no estatuto social que este tipo de vínculo contratual confere (85,7%) e especificamente pelo sentimento de menoridade do estatuto das suas funções (não têm tanta visibilidade, são diferentes) no âmbito das Forças Armadas (já elencado), o terem menor acesso a formação profissional (90,5%), e o reconhecimento de que as exigências são maiores e há menor tolerância em casos de erro para os militares contratados (69,1%). Em termos de condições físicas e remuneratórias não foram assinaladas diferenças significativas (condição já confirmada na tabela 5., do subponto 2.3.1., item 17).

Isto é, têm que ser pessoas mais flexíveis e recorrer a meios próprios para continuar a instruir-se, como se havia referido acima.

Neste momento não estou a fazer formação, mas ambiciono, num futuro próximo, iniciar uma pós-graduação. Agora o lado mais complicado é o conciliar o estabelecimento de ensino superior que pretendo com a minha vida profissional, isto de andar sempre de um lado para o outro não é fácil, mas tenho que fazer pela minha vida profissional futura, pois este trabalho é temporário, não pertence aos quadros”. (E6, mulher, 27 anos)

Tabela 9. Diferenças entre RC e QP

| Os RC relativamente aos QP: | Sim - % | | Não - % | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| São mais dedicados ao trabalho e à organização (sentimento de casa) | 25 | 59.5 | 17 | 40.5 |
| Estão mais recetivos a aceitar todo o tipo de tarefas | 37 | 88.1 | 5 | 11.9 |
| Têm condições físicas de trabalho mais precárias (equipamentos) | 21 | 50.0 | 21 | 50.0 |
| Têm um tratamento diferente (maior exigência, menor tolerância ao erro) | 29 | 69.1 | 13 | 30.9 |
| Têm um estatuto social diferente (distinção, vistos com outros olhos) | 36 | 85.7 | 6 | 14.3 |
| Têm maior acesso a formação profissional e enriquecimento pessoal | 4 | 9.5 | 38 | 90.5 |
| Há diferenças nas remunerações mensais | 9 | 21.4 | 33 | 78.6 |
| Há diferenças nas regalias auferidas | 23 | 54.8 | 19 | 45.2 |
| Têm mais autonomia | 7 | 16.8 | 35 | 83.2 |

2.3.4. As implicações da mobilidade geográfica mensal

Relativamente às implicações mais significativamente identificadas pelas pessoas em estudo em consequência da mobilidade geográfica mensal, foi destacado o afastamento de casa e da família e o desgaste emocional que esse afastamento provoca como fator primordial (evidenciado já em questões anteriores).

Aliás, estou a lembrar-me de um caso que até se passou comigo, na última semana de fevereiro, foi a primeira semana que eu estive completamente fora desde que a minha filha nasceu e na sexta-feira ela teve uma consulta e eu vim à consulta. Eu vim diretamente de Vila Real e fui ter com a minha esposa ao consultório e nessa semana não tinha visto a minha filha, quando lá cheguei, a minha filha olhou para mim e simplesmente não teve nenhuma reação, ou seja, ela estava habituada a conviver comigo, a sorrir e a brincar e no meu entender ela não me reconheceu naquele momento, depois de eu ter passado uma semana fora. Agora imagine a minha cara, eu a chegar ao consultório e a fazer-lhe festinhas e a paparicá-la e de repente do outro lado não haver nenhum feedback, fiquei um bocado baralhado. A minha filha é pequenina, mas afinal já teve uma reação assim, imagino as outras crianças que têm mais um anito ou dois, claro que deverão perceber muito melhor. (E1, homem, 31 anos)

Sim, teve implicações. A última que me recordo foi no mês em que estive em Santa Margarida, foi um mês em que não vim todos os dias a casa, vinha dia sim, dia não, e nos dias que eu vinha a casa era o terror, a minha filha fazia birras do tipo “a minha mãe não está em

casa, agora voltou posso fazer tudo o que eu quero”. Fazia todos os disparates e mais alguns para chamar a atenção. Tanto andava agarrada a mim, como a seguir dizia: “vai-te embora que eu não gosto de ti, estou zangada contigo”. Pedia a quem estava com ela para me ligar à noite e perguntava-me: “onde é que estás? Anda dormir a casa, eu estou sozinha”. No outro dia eu ia a casa e ela dizia-me: “vai-te embora que eu estou zangada contigo”. Desde fazer as necessidades nas cuecas e contam-se pelos dedos de uma mão as vezes que ela se descuidou antes de eu ir para longe. No mês em que estive fora, era todos os dias. Todos os dias havia uma muda de roupa na escola, era em casa, era na cama... Como já é crescidinha, a minha filha notou e já percebia e aproveitava para chamar a atenção quando eu vinha a casa. Eram coisinhas que ela fazia para chamar a atenção. (E2, mulher, 33 anos)

Para além do desgaste emocional, o afastamento de casa requer uma sobrecarga da família, no apoio de retaguarda, especialmente na resolução de assuntos burocrático-administrativos:

Conto com os meus pais nesta altura. Por exemplo, por vezes, vêm faturas para pagar e nem todas estão disponíveis na internet, vão para a caixa do correio, como não vou todos os fins de semana a casa quando fico colocada principalmente no Norte, porque senão o vencimento não chegava até ao final do mês, então tenho de pedir à minha mãe para ver a minha caixa do correio e o que, por vezes, acontece é que já expirou a data de limite do pagamento e tenho de pedir à minha mãe que se dirija à entidade para ver se consegue resolver pessoalmente essa situação e neste aspeto o apoio dos meus pais é bastante importante para este tipo de problemas. (E9, mulher, 31 anos)

As dificuldades de conciliação da vida familiar, pessoal e profissional são assim um dos principais sintomas e impactos da mobilidade geográfica inerente a esta profissão. Mas elas foram mais enfatizadas pelas mulheres, nas entrevistas, já que estas revelam mais consciência da sua existência:

É complicado, muito complicado, gerir uma casa, ter uma família, estar presente em momentos importantes, organizar as limpezas, a lista de compras e as pessoas com quem estamos compreenderem a nossa situação. Uma mulher nestas condições de trabalho tem mais complicações, as suas responsabilidades sociais são diferentes das dos homens, apesar de agora os homens já se dedicarem mais”. (E6, mulher, 27 anos)

Neste momento sim. Fiquei grávida, esta situação está a trazer-me algumas dificuldades. Há pouco tempo estive doente, não sei se devido às diferenças de temperatura aqui do Norte e da minha zona, está frio, as condições não são iguais às que tenho em casa e então adoeci e tive de ficar duas semanas em casa em repouso absoluto. Um outro problema é que como este tipo de trabalho implica viagens grandes (3 horas sem paragens), penso que também tem impactos nesta situação de gravidez, mesmo a minha médica o diz, aconselhou-me a, pelo

menos, fazer várias paragens durante as deslocações e diz que não é nada saudável nem para mim, nem para o bebé, mas este é o meu trabalho, é disto que vivo e não posso abdicar. (E9, mulher, 31 anos)

...E imagine quando o seu filho nascer...

As grandes dificuldades serão ficar perto de casa, uma vez que, sou da zona de Santarém e o CDDN mais próximo é o de Santa Margarida (45 minutos de viagem para cada lado) e nem sempre este CDDN está a funcionar. Existe apenas um período de tempo em que está aberto, nomeadamente, dezembro, janeiro e fevereiro e já não volta a abrir. Seriam apenas três meses que estaria perto de casa. Quando tiver uma criança... Provavelmente teria que levar o bebé comigo para onde fosse. Tinha de encontrar uma ama que tomasse conta dele durante o dia e quando terminasse o meu trabalho iria buscá-lo. Além disso, teria de alugar uma casa, porque as nossas unidades militares não têm condições de receber uma militar com um filho. As possibilidades de ficar com o pai são poucas, pois trata-se de uma pessoa que também está na vida militar. (E9, mulher, 31 anos)

Existe um reconhecimento generalizado de que a condição de mobilidade geográfica, que origina deslocações permanentes, tem implicações mais significativas para as mulheres. Se na maioria dos casos, como no anteriormente citado de uma mulher grávida, as dificuldades se circunscrevem às grandes dificuldades de conciliação e à procura de ficar perto de casa, por causa das consultas, acompanhamento da gravidez pelos companheiros e do acompanhamento das crianças depois de nascerem, em alguns casos essas dificuldades produziram efeitos ao nível da própria reação com o cônjuge, implicando negociação da parte da mulher, nem sempre bem sucedida:

Só da primeira vez que me candidatei ao PDDN, tive de desistir por razões familiares. O meu ex-marido não aceitava que eu andasse nesta vida e na altura eu desisti. Quando regresssei ao PDDN novamente, a partir dessa data, não existiram mais razões que me levassem a pensar em desistir... Na altura falei com o meu marido, pois estava casada nessa altura, e o meu ex-marido, nessa data, não concordou que eu ingressasse no Projeto. Candidatei-me, fiz as provas para ingressar no Projeto, mas quando estava mesmo para integrar as equipas de divulgadores, ele achou que não era boa ideia, porque eu dizia que conseguia ficar perto de casa, mas ele dizia que não. O meu ex-marido não queria que eu tivesse essa vida de andar de um lado para outro. Um mês estávamos aqui, outro mês estávamos nas ilhas, ele disse que não e eu desisti do Projeto e dei o meu lugar a outro camarada que também estava interessado e queria muito integrar. O meu ex-marido não reagiu bem. (E9, mulher, 31 anos)

Sim, falei com o meu marido. Foi uma grande discussão entre dois. Quando entrei para a Força Aérea não foi fácil, porque o meu marido não queria que eu ficasse, implicava ficar em Lisboa, longe de casa, só vir aos fins de semana, chegar na sexta às 10 ou 11 da noite, no

domingo sair às 4 ou 5 da tarde. Parecia que não estava em casa, mas aí tive que o pôr entre a espada e a parede e disse-lhe que se não queria que eu fosse para me arranjar trabalho. (E5, mulher, 30 anos)

Estas dificuldades levaram algumas das pessoas entrevistadas a afirmar que este é um trabalho que se adequa mais aos homens do que às mulheres, como as palavras que seguem exprimem:

Penso que um homem se adapta melhor do que uma mulher e que tem menos impactos. Por exemplo, se for uma criança para amamentar, um homem não o faz, a mulher tem mais responsabilidade. Normalmente, os bebés a partir do momento que começam a desenvolver-se no nosso ventre já estão completamente ligados à mãe, não têm tanta ligação com o pai. Uma mulher mãe tem mais dificuldades em conciliar estas funções. Para os homens seria mais se acontecesse alguma coisa à mulher. É mais uma questão de tempo, a criança está mais ligada à mãe, basta ver pela licença de maternidade, é a mãe que passa mais tempo com a criança. Raramente se vê um homem a gozar a licença em substituição da mãe. (E5, mulher, 30 anos)

Na sequência destas apreciações assistiu-se ao emergir de conceções de género muito essencialistas e que reforçam os estereótipos e papéis de género, com as pessoas entrevistadas a vincularem as maiores dificuldades de conciliação das mulheres à sua “natural” ligação às funções reprodutivas e afetivas:

Se for uma mulher a ter um filho, como temos casos de divulgadoras, eu penso que se a pessoa não conseguir ficar num CDDN mais perto de casa, ai vai ter muitas dificuldades, mas garantidamente. Uma mulher mãe que está neste tipo de trabalho poderá ter mais dificuldades, porque é muita coisa sobre ela, porque é a mulher que amamenta e só pode ser a mãe, o coordenar os banhos, claro que aqui já pode ter a ajuda do marido, mas há sempre mais responsabilidades sobre a mãe. Uma mulher mãe tem responsabilidades sociais diferentes das do homem, deveriam ser iguais, mas ainda há tendência para a mulher se preocupar mais, se calhar por questões da natureza, é que uma criança passa 9 meses no ventre da mãe. (E1, homem, 31 anos)

Sem dúvida. As tarefas que uma mulher tem que desempenhar socialmente são completamente diferentes das que o homem tem que desempenhar. Tudo bem que atualmente o homem já é o homem do século XXI e tem que acompanhar a mulher e tem de saber fazer tudo. Mas continuo a dizer que será mais difícil para a mulher, porque normalmente a mulher tem que gerir uma casa, pensar na organização da casa, as limpezas, as coisas práticas, a lista de compras... É mais difícil para a mulher estar numa situação com estas condições de trabalho e eu não sou mãe, se fosse mãe, não imagino como é que será alguém desempenhar estas funções sendo mãe. Existem camaradas que são mães e é complicado pelo que oíço. As tarefas que o

homem tem de desempenhar não são iguais às tarefas que as mulheres têm de fazer. (E6, mulher, 27 anos)

Um aspeto positivo que se destacou nas entrevistas relativamente a este assunto da conciliação é o de que se reconheceu que a instituição respeita e procura ajustar as condições de trabalho às necessidades de conciliação especiais, particularmente, nas situações de necessidades familiares específicas (nascimento de crianças, gravidez...):

Julgo que sim. Por exemplo, uma camarada nossa estava grávida e teria que ir divulgar algum tempo para os Açores, seria uma situação complicada para ela, ela explicou a situação em que se encontrava e isso foi tido em conta e ela não foi. Alguém a foi substituir. (E6, mulher, 27 anos)

Mas é uma atenção que fica no informal e por isso dá azo a equívocos e sentimentos de que há pessoas que são privilegiadas:

Mais ou menos, existem facilidades para os que lhes convêm. Portanto, se há grande afinidade com alguns, facilita-se, quando não se tem, não se facilita. Pelo menos é o que se tem aparentado todos os anos. (E3, mulher, 31 anos)

A mobilidade e precariedade profissional sentida por estas pessoas promove em muitas delas um adiamento dos projetos pessoais e familiares, como o de constituir família e de comprar casa, ou seja, as pessoas tendem a tudo relativizar devido à “vida de inconstâncias”:

Eu vivo uma relação que tento que seja estável. Tento porque não é, porque trabalho e trabalho nas condições já referidas. Depois existe um aspeto bastante complicado que é o facto de ter 27 anos e um dia querer ser mãe, por exemplo. É complicado pensar em ser mãe, tendo em conta que terei que andar de um lado para o outro, a tempo determinado, é verdade, mas se eu quiser ser mãe agora ou aos 28, tenho de ter em mente que a instabilidade estará sempre presente. Não sei como é que vivenciaria uma gravidez nestas condições de trabalho. É uma situação que me incomoda um pouco, porque é algo em que já penso e que já conversei com o meu namorado. Mas é algo que tenho de adiar a curto/médio prazo por causa das nossas condições de trabalho. (E6, mulher, 27 anos)

O aspeto mais difícil de conciliar é o facto de não ter um local fixo. Quero ter a minha casa, não posso. Falando especificamente no meu caso, quero ter um filho, não posso. O pai e a mãe andam de um lado para o outro, é tudo muito instável e depois vou adiando. Agora andava com a ideia de comprar casa com o meu namorado, mas devido a todas estas incertezas de saber como é que o Projeto se vai desenrolar, se vai reestruturar, já pusemos de parte essa ideia, pelo menos, por enquanto. É tudo muito vago e vou adiando os meus projetos de vida pessoal. (E8, mulher, 28 anos)

Outro tipo de implicações negativas da mobilidade são as dificuldades em investir na formação e no desenvolvimento da carreira, como já se havia referido. Vejamos como nestas

unidades de registo se expressou a dificuldade de frequentar/fazer formação e assim enriquecer-se profissionalmente e reforçar a sua empregabilidade futura:

Preocupa-me, porque o facto de eu estar no Projeto faz com que eu todos os meses mude de cidade, de posto de trabalho, de sítio de trabalho. Temos de fazer viagens diferentes, com horários diferentes. O que é que eu quero dizer com isto, nós damos muito de nós ao Projeto, temos o nosso retorno como é óbvio em termos de experiência e ordenado, mas nada mais. Quando eu penso no que vou fazer depois disto, fico preocupado, porque é mais difícil para mim fazer formações, uma vez que, estou em cidades diferentes todos os meses. A formação tirada à distância (e-learning) ainda é um bocadinho relativa, porque nós precisamos de conteúdo presencial, é assim que nós aprendemos, no ato, no fazer. Mas o facto de termos de andar sempre de cidade em cidade, faz com que eu me preocupe e não tenha o tempo e a disponibilidade para tirar, por exemplo, um mestrado, uma pós-graduação, uma formação, um curso numa ou noutra cidade do nosso país, às vezes, torna-se complicado. (E4, homem, 30 anos)

Atualmente, não estou a fazer nenhuma formação. Tenho procurado, a disponibilidade é que é complexa. Candidatei-me a um mestrado em Viseu, entrei, mas o horário impossibilita-me completamente de o frequentar, porque é de segunda a sexta-feira, em horário pós-laboral, mas eu posso estar em Lisboa, em Beja, em Braga ou em Vila Real, portanto, impossível. (E4, homem, 30 anos)

2.3.5. Ajustamentos na vida pessoal e na das outras pessoas com quem se relacionam

Quando se pretendeu saber qual foi o principal ajustamento que a pessoa teve de fazer na sua vida ou na vida das pessoas com quem vive de forma a conseguir manter esta profissão que implica mobilidade geográfica constante, o fator mais selecionado prendeu-se, mais uma vez, com a coordenação da vida pessoal com a profissional. Nas entrevistas as pessoas referiram que lhes falta tempo para conciliar estas duas esferas e para resolver determinados assuntos que vão ficando pendentes e se arrastam, pois a distância dificulta a sua resolução. Nos estudos evidenciados no enquadramento teórico sobressaem os efeitos da falta de tempo para o exercício concomitante dos vários papéis de vida que podem causar elevados níveis de stress.

O tempo é muito importante, o tempo é dinheiro como se diz, mas não só, falta-me tempo para estar com quem gosto, tempo para fazer o que eu quero, tempo para resolver os meus assuntos. Portanto o tempo vai passando e é uma questão complicada, não só em termos de idade, mas também de gerir, porque ultrapassa-nos e eu vou deixando de estar com quem gosto, devido principalmente às condições exigidas pelo meu trabalho, e não sei se algum dia

vou ter tempo para recuperar estas coisas que agora estou a deixar de lado... (E6, mulher, 27anos)

Por outro lado, existe atualmente uma ferramenta importantíssima chamada internet, as coisas agora são feitas mais online, e como eu não tenho tempo para me dirigir aos correios, a uma entidade bancária, às finanças, à conservatória, tenho que utilizar a internet e assim torna-se mais fácil e, por vezes, recorro ao meu namorado que me ajuda. (E6, mulher, 27anos)

Sim, tudo o que diz respeito a mudanças na minha vida e sendo que não vivo sozinha, só para mim, tive de falar com a minha família, falando do meu núcleo familiar e também do novo núcleo que eu agora criei, porque namoro e vivo com uma pessoa. Inicialmente, o meu namorado viu com agrado, uma vez que tinha arranjado um emprego, ótimo, fantástico, uma vez que ia receber bem, mas com o passar do tempo foi ressentindo do facto de ter o emprego. Porque o meu emprego é instável, ando sempre de um lado para o outro, Norte, Centro, Sul, estou portanto por todo o lado num curto período de tempo. Claro que teve de haver muito diálogo, muita tolerância, muita compreensão e esta muita, muita, nem sempre foi muita, muita. Foi uma tolerância, por vezes, superior ao que eu esperava, outras vezes mediana, outras vezes inexistente, por isso é que dá origem a conflitos. (E6, mulher, 27 anos)

2.3.6. Mais-valias do desempenho das funções do PDDN

Ao questionar os/as divulgadores/as do PDDN quanto aos aspetos mais positivos do seu trabalho, sendo que nesta questão poderiam escolher até um máximo de duas opções, verificou-se que se salienta o facto de o desempenho destas funções possibilitarem o conhecimento das diferentes realidades militares vivenciadas nos três ramos das Forças Armadas. Foi, portanto, valorizado um elemento intrínseco do trabalho, designadamente a sua capacidade de potenciar aprendizagens, ainda que, como já verificado, as pessoas reconheceram que este é um tipo de trabalho “pouco enriquecedor em conhecimentos”. Também nas entrevistas foram salientadas algumas das vantagens que esta passagem pelo PDDN e pela vida militar lhes proporcionaram, nomeadamente, o “saber cumprir horários e regras”; o “respeitar hierarquias e ordens superiores”; o “ser mais disciplinado e coerente”; o “dever de responsabilidade”; o “saber ouvir e saber intervir”; o “espírito de camaradagem e de interajuda”; a “capacidade de desenrasque” (saber arranjar soluções e saber expô-las); o “ser mais confiante e acreditar mais nas capacidades próprias”; e, por fim, “a passagem pelo Projeto tornou-me um ser humano melhor, mais consciente e com capacidades para compreender o outro”.

2.3.7. O trabalho no PDDN e na instituição militar como antecâmara para a flexibilidade no mundo laboral civil: projetos profissionais num futuro de “adaptabilidade”

Apesar de se manifestarem insatisfeitos/as com a precariedade do seu vínculo laboral temporário e com algumas características das suas condições de trabalho, na realidade, foi possível constatar um reconhecimento de que elas se inscrevem quase que inevitavelmente nas características dominantes do mercado de emprego atual.

Globalmente, manifestou-se uma consciência da flexibilidade laboral como pano de fundo das situações profissionais. A ideia do emprego para toda a vida e perto da área de residência começa a cair abruptamente em desuso e as pessoas estão conscientes disso.

Nas entrevistas foi possível registar uma certa adaptação à mobilidade e precariedade como marcas das trajetórias profissionais na atualidade e a tentativa de fazer do fim do contrato “algo de positivo”, verificando-se a adaptação à instabilidade como um trabalho de interiorização individual à retórica da adaptabilidade, com concluíram também outros estudos (Marques, 2009).

O final do contrato não tem de ser visto de uma forma negativa, tem de ser visto de uma forma positiva, porque vamos ser mais ricos a seguir a isto. Vamos fazer coisas diferentes, vamos aprender muito mais, obrigatoriamente, vamos aprender muito mais, por isso é que eu digo que é uma imposição, pois vai exigir uma mudança. Portanto, esta passagem pelo Projeto, impacto na minha carreira profissional tem sempre. O que eu tenho de fazer é que esse impacto seja positivo e nunca negativo, tirar sempre o que há de bom, pois mesmo que existam más experiências, elas fazem-nos crescer. No fim deste período vamos saber aquilo que queremos e aquilo que não queremos. (E4, homem, 30 anos)

A minha opinião acerca de um trabalho que implica mobilidade geográfica constante reflete uma vida cansativa, fátigante, mas ajuda-nos a enriquecer, a ser mais jovens acima de tudo, a ser mais versáteis a adaptarmo-nos a novas realidades. Obviamente que é uma condição muito importante no mercado de trabalho e nos dias que correm. Se eu disser a um chefe, numa empresa, no mundo civil, que estou disponível para trabalhar onde a empresa precisa de alguém para trabalhar, a pessoa tira as suas próprias conclusões e nós temos esta facilidade, porque estamos habituados a ela, porque já passámos e já sentimos na pele as suas vantagens e as suas desvantagens, as suas agonias e as suas alegrias, ou seja, sabemos como funciona. (E4, homem, 30 anos)

A mobilidade instala-se como forma de vida e os elementos como a autoformação, empreendedorismo, empregabilidade, inovação, criatividade, voluntarismo e a proatividade surgem como atitudes consideradas desejáveis num mercado de emprego altamente

competitivo e num cenário onde o percurso profissional deve ser autogerido (Gangl, 2002; Marques, 2009; Rose, 1998). Ora, se isto implica uma individualização e responsabilização pelo percurso, implica também um assumir-se empreendedor/a de uma reversibilidade e reconversão permanente de percursos formativos, centrada na capacidade de reconstruir projetos de vida, acumular experiências profissionais e formativas múltiplas num labor de “empregabilidade” permanente.

Nós, na Europa, ainda temos essa opinião de que nós vamos construir uma casa, família, vamos para o trabalho durante o dia e regressamos à noite. Isto tem tendência a acabar, e já está a acontecer, em que nós, seres humanos europeus, vamos ficar cada vez mais adaptados a esse tipo de realidade de mobilização, em que vamos poder ver apenas a nossa família ao fim de semana, até porque as outras pessoas da nossa família vão ter de sair para ir trabalhar, para ir estudar, ou seja, a nossa forma de ver as coisas como antigamente acabou. A mobilidade não pode ser vista como um sacrifício, mas como uma coisa normal nos dias que correm. A nossa capacidade de mobilização no Projeto e a capacidade de nos adaptarmos a qualquer realidade, em qualquer período de tempo, é aqui que ganhamos muitos pontos porque passamos por um tipo de trabalho que exige essas condições. (E4, homem, 30 anos)

Por outro lado, quando questionados sobre os planos profissionais futuros fora da instituição militar, maioritariamente, estas pessoas pretendem encontrar trabalho na sua área de formação (50%) e outros elementos manifestam a intenção de emigrar, procurando um mercado de trabalho mais recetivo e que lhes proporcione mais oportunidades e escolhas (16,7%).

Os meus grandes receios no regresso ao mundo do trabalho civil são a adaptação na procura de novo trabalho, a forma como lidarei com as recusas, inevitavelmente a dificuldade que sentirei porque será uma nova fase, a questão da insegurança, que é algo com que todos os portugueses atualmente têm que lidar. Objetivamente, o facto de não conseguir arranjar um emprego. As estratégias que estou a adotar para regressar ao mundo do trabalho civil, além da formação e o que eu penso que posso fazer, mediante a situação em que me encontro, é ir procurando. Já tenho procurado na internet que é uma ótima ferramenta em termos de informação e tem sido a ferramenta onde tenho procurado mais e também em blogs de amigos e conhecidos, no facebook, que apresenta ofertas de emprego interessantes. (E6, mulher, 27 anos)

Para muitos/as, a estratégia de preparação para a saída das Forças Armadas é o de ir estando atento a possibilidades de trabalho:

Redes sociais, redes formais, conhecimentos. O quer que seja que esteja ao meu alcance. Vou falando que tenho um contrato, que vou ficar sem trabalho e procuro saber. Eu não sou

uma pessoa de que agora estou nas Forças Armadas, estou bem, e depois o amanhã, logo pensarei. Eu, na minha opinião, não penso assim. Eu penso que temos que estar sucessivamente à procura de um novo horizonte e de um novo caminho. Se me aparecesse uma oferta de emprego, fosse relacionada com a minha área de formação ou não, ponderava e decidia, mediante o progresso que essa oportunidade me pudesse dar. (E4, homem, 30 anos)

Indagando as razões para uma certa falta de proatividade registada em algumas entrevistas, concluiu-se que as pessoas se preocupam, mas também conhecem a situação do país, sentem necessidade de procurar outras ofertas, porque o fim do seu contrato é uma certeza, mas como percebem que as condições remuneratórias são muito mais baixas nas ofertas que encontram lá fora e as regalias nem existem (questões de saúde por exemplo), vão deixando passar o tempo e ficam apenas pela procura e pela pesquisa. Têm vontade de arriscar, mas não arriscam, ficam apenas pela vontade. O dinheiro conta muito, além do mais a indemnização que receberão no final do contrato, “podem ser trocos”, mas muitos estão a contar com ela para pagar determinadas despesas, por esta razão, a melhor perspectiva que têm é a de ficar até o contrato terminar.

Para outras/os a ideia é a de abrir o próprio negócio, perante a crise que se verifica:

Sim, tenho falado e tenho pensado nuns projetos também, depois é ver o que é que esses projetos vão dar. Estou a pensar abrir qualquer coisa minha, um ATL, uma creche, qualquer coisa na minha área. Já estou a pensar quando terminar o projeto abrir um negócio próprio. É uma questão que estou a ponderar. (E3, mulher, 31 anos)

Tenho andado a fazer alguma formação. Tenho estado a preparar um projeto para a abertura de um ATL, um espaço próprio, e tenho estado a investir na formação na área da educação, educadora de infância, animação social. (E2, mulher, 33 anos)

Atualmente, tenho procurado mais no sentido de criar alguma coisa minha, porque, eu sei que trabalhar por conta de outrem vai ser complicado. Eu ando a pesquisar em termos de financiamentos para projetos em várias áreas, pode ser na área da formação, na área da agricultura, ainda ando a pesquisar, nada mais... (E7, mulher, 30 anos)

Mas a aposta mais enfatizada por todos foi a realização de formação. Uns conseguem concretizar, outros queixam-se de a mobilidade permanente a impedir:

Os anos que estou a passar nas Forças Armadas, no meu ponto de vista, a pessoa tem que preparar-se, se calhar, apostando na formação para que quando a pessoa terminar o contrato não fique a pensar: “então e agora o que é que eu vou fazer?” Ao menos se tirar cursos, se se apoiar na formação, pode ser que tenha algo mais e eu tenho estado a apostar nisso com a esperança de quando terminar o meu contrato vir a usufruir dessa formação e fazer o trabalho que eu quero. (E9, mulher, 31 anos)

Os receios para as mulheres prendem-se com a idade com que saem, com a necessidade de articularem com o desejo de constituírem família e terem um “lar”:

A idade por si só, por vezes é um contratempo, mas espero que, pelo menos, a experiência e o facto de termos pertencido às Forças Armadas e termos desempenhado funções nesse mundo que seja uma mais-valia. Apesar de ter outro contratempo, foi planeado, foi a minha escolha, mas ao ter um bebé, uma casa em fase final de construção, um casamento, não posso estar a ir para muito longe. Este meu último ano no Projeto, penso que me irão colocar em CDDN's perto de casa, é o primeiro ano e estou a amamentar e para ver se consigo estar mais perto da minha filha, mas também tenho a consciência que pode não acontecer sempre. (E5, mulher, 30 anos)

Na minha situação pessoal, quando terminar o contrato, é menos um vencimento e não sei como é que vai ser a questão da indemnização, do subsídio de desemprego... Essa margem que nos ajuda a ser mais flexíveis na procura de novo emprego. Se tivermos um subsídio de desemprego que nos permite procurar um trabalho melhor, se calhar vou aproveitar essa oportunidade. Nós escolhemos determinadas opções, eu escolhi ser mãe, se calhar, não vai ser tão fácil encontrar trabalho. (E5, mulher, 30 anos)

Alguns também pensam em apostar no ingresso nos QP do ramo a que pertencem, pois a Marinha e a Força Aérea concedem a possibilidade de concorrer aos QP através de um concurso anual interno. Contudo, este concurso não é uma garantia, pois podem abrir duas ou três vagas e candidatarem-se 70 ou 80 militares em RC. Trata-se de um concurso para todos os militares RC daquele ramo. Porém, o ramo do Exército nem essa possibilidade faculta, ou seja, os militares contratados deste ramo não têm qualquer oportunidade, mesmo que reduzida, de ingressar nos QP como se evidencia no testemunho:

Por um lado sim, porque os anos passam e quando terminar o meu contrato já tenho mais de 30 anos e para alguns locais de emprego já sou considerada velha. Por outro, não acho, porque eu já sabia para o que vinha, já sabia o que me esperava. Em relação a outros ramos (Marinha e Força Aérea), onde os militares têm a possibilidade de ingressar nos QP, se eu soubesse, hoje não tinha escolhido Exército, mas tinha escolhido outro ramo. (E9, mulher, 31 anos)

Alguns vieram mesmo pela expectativa de depois ingressarem na função pública, como dizem ter sido divulgado no seu recrutamento:

Ao início, quando ingressei, falaram que havia uma grande probabilidade de ingressar para a função pública, os tais incentivos militares que nós temos, em que existia uma percentagem de militares que podiam ingressar para a função pública. Neste momento essa situação já não está a decorrer devido ao estado atual do nosso país. (E9, mulher, 31 anos)

A idade com que saem das Forças Armadas é um fator que referiram como impendendo negativamente sobre a sua inserção no mercado de trabalho no pós PDDN.

Por outro lado, os membros do PDDN consideram que, tendo em conta as funções que desempenham, detêm um bom nível remuneratório mensal (como já referido).

Acho que o meu vencimento está adequado às funções que desempenho no dia a dia, embora em algumas situações e dependendo da área geográfica em que cada militar do PDDN reside, às vezes, torna-se dispendioso, porque se faz demasiados quilómetros e autoestradas e ficamos algumas vezes prejudicados, mas, num contexto global, acho que estamos bem e está de acordo com a nossa realidade laboral do PDDN. (E4, homem, 30 anos)

Colocou-se a hipótese de que não obstante os fatores que se prendem com a remuneração terem um peso na satisfação, o facto é que há elementos das condições de trabalho que influem mais na avaliação que as pessoas fazem. O salário por si só não é a condição essencial face a outros elementos de precariedade. Percebeu-se nas entrevistas que os elementos do PDDN gostariam de ver o seu trabalho mais reconhecido e valorizado. O facto de estarem longe de tudo e de todos fá-los sentirem-se desprotegidos e “sem um núcleo que os ampare”. Obviamente que este sentimento influencia a motivação no trabalho e a forma como as pessoas veem o seu desempenho. Sendo um trabalho que exige tanta versatilidade da parte destes/as divulgadores/as, percebeu-se que estas pessoas necessitam de um reconhecimento do seu trabalho tanto no mundo militar como no mundo civil, de uma igualdade entre militares dos QP e os militares RC e de um estatuto que lhes permita maior segurança para a realização das suas funções, no meio de todas as incertezas contratuais e futuras.

2.3.8. A presença de mulheres num mundo masculinizado

Procurou saber-se que balanço fazem da presença de mulheres nas equipas de divulgação do PDDN, tendo em conta a representação de que o mundo militar é um mundo ainda masculino. Todos começaram por referir este aspeto como positivo, apresentando um conjunto de vantagens listadas no quadro 1. No entanto, destacou-se a estratégia discursiva de referirem a opinião negativa de terceiras pessoas:

Acho bem que as equipas sejam constituídas por homens e mulheres. Há pessoal que diz que não gosta de trabalhar com mulheres, porque arranjam problemas por tudo e por nada, eu discordo. Para mim há rapazes da equipa que arranjam problemas e, se calhar, as raparigas percebem o que é para fazer e não estão ali para brincar e resolvem os seus problemas e não andam tanto na paródia. Se calhar, isso faz confusão a certos rapazes da equipa, mas a mim não me afeta nada. (E1, homem, 31 anos)

Quadro 1. Vantagens de ter equipas mistas

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Equilíbrio da atitude disciplinadora perante os jovens que se diz ser introduzida pelos homens (mulheres são mais rígidas e “refilonas”) |
| 2. Indução da ideia de que as Forças Armadas devem ser integradas por ambos os sexos (dar conhecimento os jovens que o mundo militar é constituído por ambos os sexos e que já existe uma grande % de mulheres a representar as Forças Armadas) |
| 3. Equilíbrio da própria equipa (“muitos homens juntos dão confusão e muitas mulheres juntas também é complicado”) – há uma neutralidade |
| 4. Dá origem a uma “equipa mais unida” – é preciso “existir harmonia” |
| 5. Há uma interatividade diferente |
| 6. “Proporciona aos jovens um à vontade diferente” (existem perguntas que só fazem aos divulgadores e existem perguntas que só fazem às divulgadoras) |
| 7. “Transmite uma imagem melhor da organização” (que atualmente é constituída por ambos os sexos, ideia, por vezes, ainda pouco vincada) |
| 8. “Faz com que o trabalho não seja tão monótono” |

2.3.9. As diferenças “observadas” entre os homens e as mulheres

As pessoas entrevistadas foram questionadas acerca das diferenças que analisam no desempenho destas funções por homens ou mulheres. Destacou-se a maior dificuldade das mulheres em imporem a regra militar:

Em algumas situações sim. Por exemplo, no campo militar (Santa Margarida), eu sendo comandante de pelotão, não era qualquer homem que aceitava as minhas ordens e tinha dificuldades, mas com o passar do tempo, isso foi ultrapassado. (E9, mulher, 31 anos)

As mulheres têm mais dificuldades em manter a regra militar. A nós, mulheres, muitas vezes o que nos safa são as fardas, mas também há raparigas que se conseguem impor mais, têm uma personalidade forte. Por outro lado, também existem casos de homens das equipas que não se conseguem impor, deixam andar, não estão para se chatear. Mas normalmente os homens impõem-se melhor que as raparigas, mesmo pelas características do género masculino, continua a ser o sexo forte e os homens conseguem impor-se sempre melhor que as mulheres. A mulher só se tiver uma estrutura física que se imponha é que se torna mais fácil. (E5, mulher, 30 anos)

Foi identificado um aspeto curioso e que se prende com uma certa representação excessiva pelas mulheres que, para imporem a tal regra militar, empolam o tom austero e disciplinador:

Penso que as mulheres também conseguem impor a regra militar, mas a forma como os homens fazem, acho que os diferencia. Em termos de tom de voz, por exemplo. Se for um homem e uma mulher a constituir duas filas com os jovens ou se forem dar as boas-vindas, penso que nas mulheres há tendência para, como há aquela imagem de inferioridade, “não deixar os jovens mexer com a sua postura” (da mulher), serem mais duras, mais objetivas. Já os homens, pela nossa voz ou pela postura, que quer se queira, quer não, ainda são vistos na sociedade como diferentes das mulheres. Se calhar um homem chega à frente dos jovens e não tem a necessidade de ser tão agressivo, basta falar normalmente, sem ser tão agressivo e sem

cara má. Acho que os homens conseguem fazer a mesma coisa, mas se calhar sem serem tão agressivos e a mulher tem de adotar uma postura mais rígida, porque há uma história na sociedade por trás, vendo a mulher como o sexo inferiorizado. O homem sempre foi visto como o sexo forte. Mas as mulheres são muito mais radicais e quando é para cortar não dão hipótese, os homens não são tão frios. (E1, homem, 31 anos)

Ser bruta a falar e responder à letra, logo na hora, em certas situações parece que sai qualquer coisa disparada. Mas está relacionado com a formatação que temos durante a instrução. (E9, mulher, 31 anos)

Quando as equipas são só homens, como eu estive agora numa equipa em Gaia, não há tantos problemas com os jovens, ou seja, aqueles casos onde é preciso bom senso, se calhar, nós homens temos mais. Numa equipa só de mulheres pode levar a que não haja tanta facilidade, as raparigas não dão tantas chances e os jovens têm mais tendência a “esticar-se com as mulheres”. Além do mais, as divulgadoras não facilitam e o jovem é capaz de ir embora mais depressa, mas não quer dizer que isto aconteça. Para mim, é de bom-tom que as equipas sejam mistas, até para dar uma ideia aos jovens que as Forças Armadas não são só homens. Convém existir homens e mulheres fardados de todos os ramos nas equipas. (E1, homem, 31 anos)

Da fala deste entrevistado destacou-se essa diferença na atitude das mulheres da equipa, ao considerar-se que elas são menos flexíveis na relação com os jovens de forma a afirmarem e manterem a sua legitimidade. Já as mulheres entrevistadas apontaram o maior “desleixo” dos homens:

Pelo que tenho presenciado, tenho verificado que os homens são muito mais pacíficos e as mulheres chamam mais a atenção quando algo corre mal. Penso que os homens são mais desleixados. Por exemplo, quando alguma rapariga que veio cumprir o dia tem um comportamento menos digno, parece que os homens da equipa são mais bondosos a chamá-la a atenção. Às vezes até parece que estão a lançar o seu charme. Nós mulheres, é diferente, seja rapaz ou rapariga que temos de chamar à atenção, penso que fazemos de igual forma, mantendo a nossa postura sem deixar margem para mais conversa e dúvidas. (E3, mulher, 31anos)

Não obstante perceberem que devem ser equipas mistas, todos entendem que uns e outros são diferentes. Umhas pessoas veem mais qualidades nos homens outras nas mulheres, como se pode verificar nos testemunhos e no quadro 2:

Há diferenças entre o homem e a mulher. Vão sempre existindo diferenças na forma de lidar com determinadas situações. Acho que as mulheres são mais disciplinadas, mais organizadas, mais sensíveis, mais maternais. Os homens também são regradados, mas tendem a

puxar um bocadinho pelo seu lado machista e tendem a ser injustos e infantis. (E6, mulher, 27 anos)

A maioria dos homens da equipa é tudo a despachar, pode haver um ou outro que pode ter algum sentido de humor, mas o sentido de humor não significa que tenha algum dote de palestrante. (E8, mulher, 28 anos)

Quadro 2. Diferenças entre homens e mulheres no PDDN

| Fatores diferenciadores dos homens: | Fatores diferenciadores das mulheres: |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Controlam de forma mais eficaz e “sensata” a disciplina dos jovens (“incutem mais disciplina”) | 1. Mais rígidas e inflexíveis |
| 2. Mais eficazes na imposição de regras | 2. Mais disciplinadas |
| 3. Melhores no dar ordens, “dar vozes” | 3. Mais persuasivas na comunicação (transmitem melhor as mensagens nas palestras) |
| 4. Maior facilidade em acompanhar os jovens, especialmente os mais problemáticos | 4. Mais sensíveis |
| 5. Mais desleixados | 5. Mais maternais |
| 6. Forma de apresentar “mais singular” – mais masculina | 6. Mais preocupadas |
| 7. Resolvem os problemas de forma mais pacífica (mais descontraídos) | 7. Mais organizadas e responsáveis |
| 8. Mais sentido de humor | 8. Apoio para as raparigas (facilitam a comunicação com as raparigas, estas sentem-se mais à vontade para falar com as divulgadoras) |
| 9. Mais machistas | 9. Melhores a controlar horários (timings) e as tarefas |
| 10. “Têm o passado a favor deles” | 10. Mais impulsivas |
| 11. Mais proativos | 11. Mais conflituosas |

PARTE III – DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

A realização deste trabalho teve como finalidade compreender o modo como os membros da equipa em estudo percebem as particularidades do tipo de trabalho que desempenham, percebendo até que ponto estes requisitos laborais têm impactos nas suas vivências e perspetivas. Perante todo o processo de análise, evidenciam-se como conclusões principais as que se sistematizam de seguida.

Em primeiro lugar, conclui-se que o principal fator de precariedade no emprego se relaciona com a situação contratual temporária que incute sentimentos de insegurança e de instabilidade nos divulgadores/as. Já como condições fundamentais de precariedade no trabalho sobressaíram a realização de um trabalho repetitivo, monótono e pouco enriquecedor em termos de conhecimentos, com expectativas de carreira ou de progressão socioprofissional praticamente inexistentes. Enfim, a precariedade evidenciada está relacionada com as condições de trabalho, nomeadamente, o desempenho de funções de pobre conteúdo, por vezes, pouco valorizadas no mundo organizacional e até mesmo no meio militar onde são executadas, confirmando assim a **segunda hipótese** do estudo e evidenciando as dimensões heurísticamente utilizadas por Paugam (2000) no que respeita à precariedade no trabalho e no emprego.

Em segundo lugar, conclui-se, da comparação entre os militares do QP e os membros do PDDN (contratados), que as principais desigualdades entre os membros do “centro” e da “periferia” (Harvey, 1996) estão associadas à falta de oportunidades de formação e de desenvolvimento de competências profissionais; ao estarem mais recetivos a aceitar todo o tipo de tarefas; às exigências mais acrescidas e a menor tolerância ao erro para os contratados; ao baixo estatuto destas funções do PDDN no seio das Forças Armadas, porque assentam em tarefas de comunicação e de formação de jovens, falando-se mesmo numa “tropa do beijinho” e agravando o sentimento de falta de apoio por parte das chefias. Isto é, verificou-se a existência de desigualdades entre QP e contratados, onde estes últimos têm que ser pessoas mais flexíveis e recorrer a meios próprios para continuar a autoformação e o autoaperfeiçoamento, validando a **quarta hipótese** de que, não obstante partilharem com os militares do quadro o estatuto de militar e igualdade em termos de algumas condições materiais de trabalho, existirá um sentimento de desigualdade/diferença entre os militares contratados (“periferia”) e os dos quadros permanentes (“centro”), com dimensões materiais e simbólicas específicas essencialmente ligadas à precariedade do vínculo.

Em terceiro lugar, conclui-se que a mobilidade acarreta vários impactos, salientando-se o desgaste emocional da distância à família e amigos, e as dificuldades de conciliação e de fazer formação que possa reforçar a empregabilidade de cada um/a. Este impacto da mobilidade é mais reconhecido pelo sexo feminino, quer pela permanência da opinião de que o mundo militar ainda é um ambiente mais adequado ao sexo masculino, quer pelas competências, quer pelas acrescidas dificuldades de conciliação (sobressaindo a ideia de que as mulheres têm tarefas sociais e familiares adicionais e diferentes das dos homens), verificando-se assim uma desigualdade entre os sexos que valida a **hipótese seis**. Isto é, apesar de se percecionarem nos testemunhos a ideia de que as experiências familiares, profissionais e pessoais dos homens e das mulheres são diferentes na sociedade, também se evidencia que o modelo tradicional parsoniano (como pressuposto de que as mães ficam em casa a cuidar dos filhos e que os pais vão trabalhar para sustentar a família) está a cair em desuso, como refletido no estudo de Monteiro & Domingos (2013).

Em quarto lugar, conclui-se que o carácter voluntário de algumas formas de trabalho flexível, como é o caso de alguns dos elementos da equipa estudada que voluntariamente solicitaram a integração neste trabalho, não as desvinculam do epíteto de trabalho precário; antes revelam uma “escolha” condicionada por fatores que fazem dela “do mal o menos” face a um mercado de trabalho que exclui os jovens e os relega para trabalhos flexíveis e bastante mal pagos, verificando-se que esta “precariedade” do PDDN é melhor do que “as outras”. As

razões que condicionam e justificam esta opção passam principalmente pelo salário auferido e também por algumas regalias a que têm direito, interiorizando uma identidade de trabalhadores “descartáveis” (Fialho et al., 2011) ou “nómadas” (Boltanski & Chiapello, 1999) e que se acomodam à ideia de “precariedade” existente no contexto laboral onde se inserem, mesmo que seja por um período determinado, validando desta forma a **terceira hipótese**.

Por outro lado, a **quinta hipótese** também se confirma, pois pelos testemunhos é possível concluir que as circunstâncias vivenciadas pelos membros do PDDN impossibilitam a definição de um percurso profissional coerente e identitário, sendo uma realidade a instabilidade, por sua vez, articulada com um sentimento de necessidade de adaptação constante e de autoresolução, originando um individualismo-fragilização de seres isolados submetidos à insegurança, desfiliação e fragilização do laço social e das relações sociais (Kóvacs, 2005).

Por fim, na reflexão que fazem acerca da sua situação, os/as militares do PDDN apresentaram juízos complexos acerca desta experiência profissional, conjugando dimensões de ganho, nomeadamente o emprego, a remuneração e alguns benefícios auferidos numa época de escassez destes bens; com dimensões de perda, tendo em conta a fragilidade do vínculo contratual, a mobilidade geográfica permanente, e a instabilidade e dificuldades de conciliação, sendo certamente jovens marcados por incertezas, riscos e ganhos temporários que vivem sentimentos contraditórios de querer permanecer no PDDN, mas ao mesmo tempo preferirem um trabalho estável e valorizado, confirmando assim a **hipótese um**.

A realização desta investigação e a análise dos resultados foi muito gratificante, porque evidenciou alguns dos requisitos necessários para sobrevivermos e conseguirmos progredir profissionalmente no mundo laboral atual, conhecendo os entraves e as dificuldades vivenciadas por estes jovens que constituem as equipas do PDDN. É verdade que se tratou de um estudo com uma amostra intencional, onde a finalidade não é generalizar, mas sim interpretar e compreender aprofundadamente as perceções dos militares do PDDN. Por isso, destaca-se a importância de confirmar ou infirmar estes resultados em estudos futuros junto de outro público-alvo, com características de trabalho idênticas, mas noutra contexto laboral, de preferência no mundo civil, estabelecendo uma possível comparação entre dois universos laborais distintos. O fator tempo foi um dos maiores constrangimentos da realização da pesquisa, nomeadamente, na recolha das respostas ao questionário, tendo sido necessário contactos constantes para conseguir as respostas do universo das 42 pessoas; e na transcrição das entrevistas para texto.

BIBLIOGRAFIA


- 📖 Almeida, L., & Freire, T. (1997). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. Coimbra: APPORT.
- 📖 Alves, N. (2009). *Inserção profissional e formas identitárias*. Lisboa: Educa, Universidade de Lisboa.
- 📖 Anderson, M., Bechhoffer F., Jamieson L., Mcrone D., Yaojun L., & Stewart R. (2002). Confidence amid Uncertainty: Ambitions and Plans in a Sample of Young Adults. *Sociological Research Online*, 6 (4). Acedido em 21, janeiro, 2013, em <http://www.socresonline.org.uk/6/4/anderson.html>
- 📖 Barbier, J. C. (2002). A survey of the use of the term precarité in French economics and sociology. *Working paper*. Paris: Centre d'Études de l'Emploi.
- 📖 Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- 📖 Beck, U. (2000). *Brave New World of Labour*. Cambridge: Polity Press.
- 📖 Bogdan, R., & Biklen, S. (1992). *Qualitative research for educational introduction to theory and methods* (2ª ed.). Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- 📖 Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- 📖 Boltanski, L., & Chiapello, É. (1999). *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris : Éditions Gallimard.
- 📖 Boyer, R. (1986). *La Flexibilité du Travail en Europe – une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris: Éditions La Découverte.
- 📖 Brannen, J. (1995). *Mixing methods: qualitative and quantitative research*. Aldershot: Avebury.
- 📖 Bridges, W. (1994). *Job Shift. How to Prosper in a World without Jobs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 📖 Cabral, A. (2011). Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior. *Ricot Journal*, N.º 1, 68-97, Porto: IS-FLUP.

- 📖 Carlson, D. (1999). Personality and role variables as predictors of tree forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 236-253.
- 📖 Carlson, D., & Kacmar, M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life roles values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- 📖 Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade, trabalho e emprego – ensaio de conceptualização. *SOCIUS Working Paper, N.º 10*, ISEG-UTL.
- 📖 Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la Question Sociale : une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- 📖 Castells, M. (1998). Information Age: Economy, Society and Culture. *End of Millenium* (Vol. III). Oxford: Blackwell.
- 📖 Castells, M. (1999). *A sociedade em rede* (2ª ed., Vol. I). São Paulo: Editora Paz e Terra.
- 📖 Copin, L., & Vandenbrande, T. (2007). *Mobility and career development of professionals and managers*. Bruxelles: Eurocadres.
- 📖 Duarte, A. M. (2004, maio). *Precariedade e identidades. Questões para uma problemática*. V Congresso Português de Sociologia. Braga: Universidade do Minho.
- 📖 Ferreira, V. (1987). Metodologia das Ciências Sociais. *O Inquérito por Questionário*. Porto: Edições Afrontamento.
- 📖 Fialho, J., Silva, C. A., & Saragoça, J. (2011). Trabalho e dilemas nas relações laborais: valores, perspectivas e expectativas. *Revista Educação Skepsis*, I (2), 33-60.
- 📖 Fitoussie, J. P., & Rosenvallon, P. (1997). *Nova Era das Desigualdades*. Oeiras: Celta.
- 📖 Furlong, A., & Cartmel, F. (1997). *Young people and social change: individualization and risk in late modernity*. Buckingham: Open University Press.
- 📖 Furlong, A., Cartmel, F., Biggart, A., Sweeting, H., & West, P. (2003). *Youth transitions: patterns of vulnerability and processes of social inclusion*. Edinburg: Scottish Executive Social Research.
- 📖 Frone, M. (2000a). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246-255.
- 📖 Frone, M. (2000b). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.


- 📖 Galini, L. (2002). La informalización del trabajo en los países desearrollados. C`mo y po qué las cindiciones de trabajo en el Norte se están aproximando, a la baja, a las del Sur. *Sociologia del Trabajo*, 45, 7-24.
- 📖 Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, Employment and Society*, 67-90.
- 📖 Giddens, A. (1994). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- 📖 Goudswaard, A., & Nanteuil, M. (2000). *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Bruxelas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- 📖 Green, A. E., & Canny, A. (2003). *Geographical Mobility: Family impacts*. Bristol: The Policy Press.
- 📖 Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 47, 255-266.
- 📖 Handy, C. (1984). *The Future of Work*. Oxford: Blackwell.
- 📖 Handy, C. (1989). *The Age of Unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- 📖 Harvey, D. (1996). *Condição pós moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* (6ª ed.). São Paulo: Edições Loyola.
- 📖 Hochschild, A. R. (1983/2003). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- 📖 Kovács, I. (2002). *As metamorfoses do emprego*. Oeiras: Celta Editora.
- 📖 Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de emprego – Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- 📖 Kovács, I. (2013). Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa. *SOCIUS Working Paper, N.º 1*, ISEG-UTL.
- 📖 Kovács, I., & Casaca, S. F. (2007). Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas. *Sociología del Trabajo*, 61, 99-124.
- 📖 Ludke, M., & André, M. (1986). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: Pedagógica e Universitária.


- 📖 Marques, A. P. (2009). *Trajectórias Quebradas. A vivência do desemprego*. Porto: Profedições/Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho.
- 📖 Monteiro, R. (2011). *Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- 📖 Monteiro, R., & Domingos, L. (2013). O sentido do direito à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspetiva das pessoas que trabalham numa autarquia. *Revista Sociologia: problemas e práticas*.
- 📖 Pacheco, J. A. (1995). *Formação de professores: teoria e praxis*. Braga: Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho.
- 📖 Parry, G. (1987). Sex-role beliefs, work attitudes and mental health in employed and non-employed mothers. *British Journal of Social Psychology*, 26, 47-58.
- 📖 Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la Precarité*. Paris: PUF.
- 📖 Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (5ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- 📖 Ramos dos Santos, A. (1989). Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas. IX (3), 325-336.
- 📖 Rebelo, G. (2006). Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal. *Dinâmica: centro de estudos sobre a mudança socioeconómica*. 50, FCT – ISCTE.
- 📖 Rose, J. (1998). *Les jeunes et l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer.
- 📖 Ruquoy, D. (2005). Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais. *Situação de entrevista e estratégia do investigador* (pp. 84-116). Lisboa: Gradiva.
- 📖 Segal, M. W. (1995). Women's Military Roles Cross-Nationally: past, present, and future. *Gender & Society*, 9, 757-775.
- 📖 Tilly, C. (1976). *Migration in Modern European History*. Michigan: University of Michigan.
- 📖 Woods, P. (1987). *La escuela por dentro: La etnografía en la investigación educativa*. Barcelona: Ed. Paidós.
- 📖 Wooldridge, A. (2012). *Os Senhores da Gestão: como os gurus de negócio e as suas ideias mudaram o mundo para melhor (ou pior)*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

 Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

 Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM) – Decreto Regulamentar n.º 6/2012, de 18 de janeiro.

 Lei do Serviço Militar – Lei n.º 174/99, de 21 de setembro.

 Regime de Incentivos – Decreto-Lei n.º 118/2004, de 21 de maio.

APÊNDICES

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO

APÊNDICE B

DIVULGAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

APÊNDICE C

GUIÃO DE ENTREVISTA

APÊNDICE D

MODELO DE ANÁLISE

APÊNDICE E

CONTEXTUALIZAÇÃO DA AMOSTRA