Contextualização da amostra

As pessoas que integram o Projeto do Dia da Defesa Nacional (PDDN) têm como missão principal receber e acompanhar os e as jovens que são convocados/as para, naquele dia, comparecerem numa unidade militar e cumprirem o seu Dia da Defesa Nacional (DDN). O principal objetivo deste dia é sensibilizar esses jovens para a temática da Defesa Nacional e divulgar o papel das Forças Armadas em tempo de paz (Lei do Serviço Militar – Lei n.º 174/99, de 21 de setembro).

Para iniciar o dia, os/as divulgadores/as do PDDN começam por realizar uma cerimónia como forma de dar as boas vindas àqueles jovens, designada de cerimónia do Içar da Bandeira Nacional, onde os jovens assistem e os membros do PDDN explicam a importância daquela cerimónia no mundo militar e também a importância de respeitar os símbolos máximos da nossa nação (Bandeira e Hino). De seguida, os/as divulgadores/as encaminham os/as jovens para o refeitório para que tomem um pequeno reforço alimentar, pois há jovens que fazem viagens longas, saindo da sede do seu concelho às 6 horas, no transporte fretado pelo Ministério da Defesa Nacional, e alguns nem o pequeno-almoço tomam. Posteriormente, os jovens são conduzidos para o Centro de Divulgação de Defesa Nacional (CDDN), onde os/as divulgadores/as do PDDN atualizam os dados pessoais desses jovens através de um programa informático (SIPORG). Quando esta tarefa termina, os jovens são divididos em dois grupos e cada equipa do PDDN apresenta o módulo/palestra inicial, explicando as razões da existência do DDN, o significado da Defesa Nacional, o que é ser cidadão (valores: patriotismo, participação, tolerância, solidariedade, responsabilidade social), as missões das Forças Armadas, a sua organização e os recursos e meios que lhes estão associados (aeronaves, armamento, viaturas…). A seguir visualizam um filme ilustrativo e alusivo à palestra, onde aparecem fotos das principais missões das Forças Armadas e depois de um curto intervalo seguem para uma visita guiada à unidade militar, onde têm oportunidade de conhecer algumas das secções daquela unidade militar, ficando a conhecer as suas principais atividades, meios e equipamentos militares. Terminadas as tarefas da parte da manhã, almoçam dentro daquela unidade sempre acompanhados dos elementos do PDDN.

Da parte da tarde, regressam ao CDDN, onde os/as divulgadores/as lhes dão a informação acerca de como se encontra o atual modelo do serviço militar (caraterização do serviço militar), quais as formas de ingresso nas Forças Armadas, as principais opções em cada um dos ramos e os incentivos ainda existentes para quem presta serviço militar.

Seguidamente, os jovens do DDN preenchem um inquérito sociológico, onde manifestam a sua opinião acerca do dia e sobre as Forças Armadas de uma forma geral. Para terminar, são feitas as despedidas.

Além deste acompanhamento constante dos/as jovens pelos/as divulgadores/as, também existem as tarefas administrativas que têm de ser realizadas diariamente, sobretudo, os relatórios diários onde se coloca toda a informação acerca daquele dia, os imprevistos relativos aos jovens, ao desenvolvimento do programa, aos divulgadores, à alimentação e que no final de cada dia são enviados às chefias (Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar – Lisboa). Por outro lado, existem também as cédulas militares que têm de ser impressas para cada jovem com os seus dados pessoais e é o documento que comprova a sua situação militar regularizada, ou seja, a sua comparência ao DDN, e que são entregues no final do dia. Esta parte administrativa também está a cargo dos elementos do PDDN.

Como se pode ver acima, há uma grande diversidade de tarefas realizadas durante o dia, mas de alguma forma elas repetem-se todos os dias, apenas variando os destinatários. Esta equipa do PDDN é quem passa a primeira imagem das Forças Armadas a estes jovens, ou seja, detém uma grande responsabilidade, pois se existe algum incidente a mensagem propaga-se rapidamente. É também um trabalho que implica competências de comunicação e interação acentuadas, exigindo alguma flexibilidade para compreender e perceber o comportamento daqueles jovens. Trata-se, por isso, de um trabalho com uma forte componente emocional.

Assim sendo, estas pessoas do PDDN além de serem pessoas flexíveis geograficamente, pois têm de se deslocar por várias zonas de Portugal; também têm de ser flexíveis no desempenho das suas funções e dos imprevistos diários, principalmente, na sua forma de interagir com os jovens, nos seus comportamentos perante cada situação, nas suas formas de transmitir a mensagem e de interagir com os militares externos à equipa do PDDN. A população a quem se dirige o DDN é bastante heterogénea em termos de escolaridade (desde jovens que têm o 12º ano concluído a jovens com níveis de escolaridade muito baixo e com percursos de abandono escolar).

Constatou-se assim que este tipo de trabalho é flexível por várias razões: disponibilidade dos membros do PDDN para se deslocarem constantemente, para lidarem todos os dias com jovens diferentes, para gerirem diariamente situações diversas, comportamentos e atitudes inesperados, críticas construtivas ou não, tarefas distintas (relacionadas ou não com a sua área de formação), e é também flexível quanto ao tipo de vínculo contratual. Enfim, um conjunto de argumentos que evidenciam a flexibilidade laboral

deste grupo do PDDN, defendida no quadro teórico, por Casaca (2005), como um parâmetro que remete para as variações relativas às condições de emprego e de trabalho, atendendo a novas formas de recrutamento, de contratação e estatutos de emprego, de mobilidade interna e renumeração, de conteúdos de tarefas e qualificações, de tempos de trabalho e de níveis de proteção social. Agora sobressaem os conceitos de instabilidade, na realização das tarefas diárias e mesmo emocional, insegurança, polivalência, elasticidade, disponibilidade para realizar vários tipos de tarefas, em diferentes contextos e mesmo para serem "trabalhadores-nómadas", conceito introduzido por Boltanski & Chiapello (1999).

Concluindo-se que atualmente as pessoas que desempenham este tipo de funções perderam o acesso ao emprego para toda a vida (garantido), o direito a uma vida estável e a um leque de funções que era definido pela sua formação base, tornando-se pessoas polivalentes. Por outro lado, este trabalho é precário porque implica insegurança, instabilidade, problemas familiares e conjugais, incertezas quanto a sua situação contratual, ou seja, faz com que as pessoas se sintam descartáveis e tenham a noção de que a sua situação laboral, na organização militar, é temporária, pois a sua possibilidade de continuar carreira militar é inexistente ou muito remota, envolvendo-as numa luta constante para se prepararem para um novo mundo profissional. Pelo mencionado anteriormente verifica-se que o conceito de precariedade laboral pode estar associado a diversos significados, ligando-se aos constrangimentos de uma realidade social marcada pelas incertezas e riscos constantes, dando origem às chamadas trajetórias yo-yo, onde podem estar implícitos os vínculos laborais frágeis, os riscos de despedimento, o trabalho a tempo parcial/por turnos e os baixos níveis salariais (Grelet & Mansuy, 2004 *apud* Marques, 2009).