

Valores de Vida e Stresse Laboral em Mulheres Portuguesas de Meia-idade

José Manuel Guimarães de Magalhães¹

Resumo

O objectivo deste trabalho consiste em aprofundar e compreender a importância dos valores de vida na tomada de decisão na carreira profissional e sua relação com o stresse num grupo de mulheres portuguesas de meia-idade. São caracterizados os sistemas de valores e os níveis de stresse de um grupo de mulheres portuguesas de meia-idade. Realiza-se também o estudo das correlações entre os valores e os níveis de stresse percebido. Neste estudo adopta-se um tipo de metodologia mista (qualitativa e quantitativa) que pretendeu atingir uma maior riqueza nos resultados obtidos.

Palavras-chave: desenvolvimento da carreira, mulheres, stresse, valores de vida

Summary

The main goal of this paper is to analyse the significance of life values in the options made on professional careers and the relation with stress in a group of middle age Portuguese women's. Simultaneously, this study proceeds to a correlation between life values and the insight stress levels. For the accomplishment of the proposed goals, we have adopted a mixed methodology (quantitative and qualitative), witch allows more significant results.

Keywords: career development, women, stress, life values

1. Introdução

A investigação incidiu sobre uma amostra de mulheres portuguesas de meia-idade. Neste âmbito o foco do estudo foi a avaliação da importância dos valores de vida na tomada de decisão por uma carreira profissional. No sentido de aprofundar a compreensão dos valores assumidos, avaliou-se o nível de stresse percebido e a sua influência na tomada de decisão.

¹ Docente do Curso de Licenciatura em Psicologia da UAL.

A problemática da carreira para as mulheres portuguesas passou a ser motivo de estudo com a revolução de 25 de Abril de 1974, subordinada ao conceito de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Os dados empíricos, compilados através da observação da realidade que efectuámos ao longo dos anos em diversos campos de intervenção, profissional, académico, formativo e associativo, bem como a leitura de diversos estudos mostraram-nos, ainda, uma imagem de diferenças no tratamento das situações profissionais entre géneros.

As diversas experiências formativas e de investigação que percorremos no âmbito da “Igualdade de Oportunidades” e “Igualdade de Género” permitiu-nos consolidar uma tomada de consciência sobre a importância dos valores de vida e o aspecto condicionante do stresse na tomada de decisão sobre a carreira, como objectivo realização de vida. No contexto do estudo foi, ainda, feita a avaliação do tipo de estratégias de *Coping* adoptadas, no sentido de compreender se a diferença dos comportamentos de *Coping* estabelecia alguma relação relevante com os valores de vida.

Para uma melhor compreensão do problema efectuámos uma pesquisa no âmbito dos estudos efectuados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho que apontam para a uma procura efectiva da melhoria da qualidade de vida na Europa através de uma sociedade mais igualitária em oportunidades entre mulheres e homens. Sobre este aspecto, aquela entidade desenvolveu em 2003 um inquérito aos 28 países da EU (contabilizando os países candidatos à UE) – “Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida” e uma abordagem à “ Percepção sobre as condições de vida numa Europa alargada”. Em ambos os documentos encontramos, também, referências claras à importância da igualdade de oportunidades e da conciliação entre a vida familiar e laboral para uma sociedade mais justa e mais qualificante, bem como aos níveis de stresse que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras.

A avaliação das significações individuais ao nível dos valores e crenças nas dimensões profissional e pessoal/familiar e da influência do stresse no âmbito dos processos adaptativos e inadaptativos que interferem na tomada de decisão por uma carreira foi outro campo de observação integrado no presente estudo.

A Metodologia de carácter quantitativa e qualitativa que adoptámos para o nosso trabalho contemplou a aplicação do Inventário de Valores de Vida

(LVI – *Life Values Inventory*, da Escala de Stresse Percebido (PSS – *Perceived Stress Scale*) e o Questionário de Estratégias de *Coping*. As entrevistas realizadas às respondentes da amostra forneceram uma riqueza de informação que permitiu uma maior compreensão da problemática investigada.

2. Contextualização teórica do Estudo

O presente estudo pretendeu ser um contributo para a problemática das mulheres no âmbito da igualdade de oportunidades, em sede de carreira profissional. Por outro lado, procurou aprofundar o estudo sobre valores de vida como factores integrados na tomada de decisão e a sua, eventual, relação com o stresse.

Assim, o estudo abordou uma amostra de mulheres no pleno de actividade e carreira e de “meia-idade”. No contexto da pesquisa efectuada duas citações sobre a temática marcaram a nossa observação do problema: “Sou uma mulher de meia-idade. É uma expressão feia e é, de facto, uma fase feia da vida. As mulheres de ‘meia-idade’ são como adolescentes, só que 30 anos mais velhas. Vivem constantemente insatisfeitas e à beira da depressão e são perfeitamente insuportáveis – tal qual uma adolescente de 14 anos. [...]” (Lucy Kellaway, in *Diário Económico*, 2006); “Si há cumplido usted 50 años, está perdido. Lo siento, a mí me pasa lo mismo. Incluso a nuestro Gobierno no le gustan las gentes de edad madura. O eres um niño o un anciano, pêro nada de cincuentones! Nos vem antiguos ‘ni chicha ni limoná’, nada. [...]” (Júlia Navarro, in *Mujer hoy*).

O conceito de meia-idade adoptado, 40-55 anos, para a operacionalização foi construído com base nos estudos de Super (1957, 1979, 1980, 1983). Nomeadamente abordámos o “Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento de Carreira (C – DAC)” ao nível da compreensão dos conceitos. Super (1980) estabelece cinco fases do processo de desenvolvimento do indivíduo e que são designadas por, Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio. Àquelas fases correspondem ciclos de vida e faixas etárias que Super traduz no *Super’s Life-Career Rainbow: Six Life Roles in Shematic Life Space*. O quadro de referência dos ciclos/fases de vida é suportado nas determinantes situacionais, históricas e socioeconómicas e nas determinantes de personalidade, psicológicas e biológicas.

Naquele contexto a fase de Manutenção, 30-65 anos aproxima-se da lógica da “meia-idade” que preconizámos para o nosso estudo. O facto de a realidade portuguesa condicionar a actividade profissional a partir dos 55 anos e manter a lógica de finalização de carreira aos 65 anos, levou-nos a considerar que a faixa estabelecida, 40-55, nos permitia rentabilizar as conclusões do nosso estudo.

As actuais sociedades ligadas ao mundo do trabalho são caracterizadas pela dúvida, face às constantes mutações políticas e sociais; pela incerteza, face ao dilema causado pela precariedade do emprego e dificuldade de ultrapassagem da discriminação entre as oportunidades oferecidas a homens e mulheres em paridade de condições e o conflito, de âmbito geracional e de competitividade.

As realidades sociais encontram-se cada vez mais relacionadas com a forma como homens e mulheres constroem e estruturam, nomeadamente, os papéis básicos como trabalhadores, a ocupação dos tempos livres, as relações familiares e as restantes atribuições do quotidiano. A vida dos homens e das mulheres em termos das relações pessoais estabelecidas e no desenvolvimento profissional mudaram radicalmente nos últimos 50 anos (Barnett & Hyde, 2001) em todo o mundo desenvolvido.

No caso das mulheres portuguesas, por exemplo, a partir de 1960, entraram massivamente no mundo do trabalho, aumentando a empregabilidade feminina (Perista, 1999). Aquele acontecimento originou uma alteração dos papéis tradicionalmente femininos, ou seja, as mulheres empregadas passaram a dispor de menos tempo para dedicar aos cuidados com os filhos e às tarefas domésticas. De facto, as mulheres empregadas têm múltiplos papéis (executar as tarefas profissionais que lhe estão atribuídas, cuidar dos filhos, concretizar as tarefas domésticas, entre outras), que são difíceis de conciliar.

Para além da observação que realizámos relativamente à problemática da igualdade de oportunidades e da conciliação da vida profissional e familiar e/ou pessoal como factores determinantes para uma qualidade de vida que se anseia e uma satisfação global para homens e mulheres: “Ter”, “amar” e “ser” são factores essenciais na determinação de qualidade de vida na opinião formulada pela maioria dos europeus no inquérito que referimos. Esta lógica torna implícita a necessidade de menos discriminação de oportunidades e maior partilha de tarefas em termos familiares e laborais entre mulheres e homens.

De uma maneira geral, as mulheres portuguesas continuam a trabalhar após o nascimento dos filhos, acumulando o duplo papel de mãe e de trabalhadora (Perista, 1999). As mulheres empregadas que são quadros superiores maioritariamente não interrompem o trabalho, mesmo quando o número de filhos aumenta (Perista, 1999).

Assim, para além da evidência estatística de uma forte participação das mulheres no mercado de trabalho, desenha-se a possibilidade de diferentes significações atribuídas aos papéis familiares e profissionais, o que torna o tema actual e premente.

Efectivamente, a multiplicidade de papéis, a relação do papel trabalho com a assumpção de outros papéis e ainda as consequências que a escolha de uma carreira ou de um papel de trabalhadora poderá ter nas relações interpessoais, na relação com os filhos e na satisfação na vida são alvo de atenção por parte de vários estudos sobre a problemática das carreiras (Barnett & Hyde, 2001; Savickas, 1994).

O conceito de valor tem assumido nas últimas décadas um lugar de relevo a nível da investigação, assim como tem vindo a aumentar o seu protagonismo teórico em relação aos vários aspectos da vida do indivíduo e às escolhas que este tem que realizar ao longo do seu percurso de vida. Desde sempre os valores têm sido vistos como *determinantes importantes do comportamento humano* (Rokeach, 1973; Super, 1990). Para além do mais os valores têm sido empiricamente relacionados com importantes aspectos do comportamento organizacional (Meglino, Ravlin & Adkins, 1987), desempenho académico (Coyne, 1988), tomada de decisão para a carreira (Ravlin & Meglino, 1987), e satisfação conjugal.

Estudos que salientam o imperativo de saber quais os valores mais importantes para as pessoas, bem como a maneira como se desenvolvem ou modificam no contexto do emprego e da empresa em adultos trabalhadores são fulcrais para o melhor esclarecimento e compreensão da relação entre os valores e satisfação profissional e ainda para ajudar os indivíduos nos processos de tomada de decisão, no decorrer da carreira (Osipow, 1990).

Os valores de vida têm tido um papel determinante no comportamento humano (Rokeach, 1973; Super, 1990) e ao nível empírico com alguns factores ligados ao comportamento organizacional e na tomada de decisão para a carreira (Ravin & Meglino, 1987, 1989). Em Portugal, foram desenvolvidos alguns estudos no âmbito do desenvolvimento de carreira (Ferreira Marques,

1983, 1993; Duarte, 1993). Igualmente importante a referência a outros estudos, nomeadamente os que focalizaram a relação entre valores e satisfação profissional (Osipow, 1990) no sentido de aprofundar os mecanismos que impulsionam as mudanças operadas em adultos no contexto profissional e os que desenvolveram a compreensão de ajuda aos indivíduos no âmbito dos processos de tomada de decisão no desenvolvimento de carreira.

Brown & Grace (1995) aprofundaram e desenvolveram um inventário de valores de vida (LVI) que pode assumir-se como um poderoso instrumento de apoio à tomada de decisão ao nível da carreira, da educação, das relações com os outros, da ocupação de tempos livres, impulsionando o enfoque para o pensamento holístico no decorrer do processo de tomada de decisão. Por outro lado, o LVI permite combinar dimensões quantitativas e qualitativas permitindo que cada indivíduo possa avaliar e considerar quais os valores mais importantes para a satisfação nos diversos papéis de vida.

O LVI apresenta como suporte teórico a *Brown's Holistic Values-Based Theory of Life Role Choice and Satisfaction* (Brown, 1996; Brown & Grace, 1995), que assenta na teoria e investigação de Rokeach (1973), bem como em alguns aspectos da teoria de Super (1990). Procura explicar o processo de tomada de decisão e a satisfação resultante das decisões relativas aos papéis, baseando-se em proposições teóricas que seguidamente se apresentam, ilustrando-se com algumas investigações.

Cada pessoa desenvolve um número relativamente pequeno de valores prioritários organizados num sistema de valores que influenciam a tomada de decisão devido às interações com nos outros papéis de vida. Super (1980) com *Work Values Inventory* identificou 15 valores (de trabalho); Rokeach (1973) identificou 36 valores ao utilizar o *Values Survey*, contudo, estudos de análise factorial do seu trabalho sugerem que o número é bastante menor (Braithwaite & Law, 1985); Lofquist e Dawis (1978) identificaram 6 valores com *Minnesota Importance Questionnaire* (1996) – Brown e Grace (1996) identificaram 14 valores.

Os valores prioritários são o mais importante determinante das escolhas realizadas em cada papel da vida, porém não são o único. A este propósito, Locke e Latham (1990) estudaram a especificidade do objectivo, Bandura (1986, 1993) incidiu na auto-eficácia; e Vroom (1964) e Janis & Mann (1977) estudaram a valência atribuída aos resultados.

Segundo Brown (1996) o papel da carreira tem um efeito influenciador em todos os campos da vida, nomeadamente no impacto sobre a família, sobre a ocupação dos tempos livres e lazer e a educação.

Ainda segundo o mesmo autor a predisposição e a satisfação assumida por cada indivíduo na tomada de decisão é crucial para o sucesso da mesma, pelo que a tomada de decisão sobre a carreira não deve ser protagonizada em ambiente de ansiedade e depressão não controladas.

No âmbito da pesquisa efectuada trabalho verificámos que existem um conjunto de factores, eventualmente, limitativos para uma natural opção de carreira, por parte das mulheres, atendendo a que o tempo dispendido por ambos os géneros na distribuição por actividade profissional e tarefas familiares é muito diferente, em prejuízo das mulheres (Perista, 1999).

A alteração da natureza do valor colocado no trabalho também foi influenciada pela reciprocidade relacional existente entre trabalho e família que acompanhou os novos desígnios da relação social de homens e mulheres. Ambos necessitam trabalhar e ambos carecem de mais conhecimento. Este novo paradigma transportou para o campo da análise e da investigação as consequências, daquela interacção, para o foro individual e para o foro organizacional. Assim, o conflito entre o trabalho e a família, numa lógica de conciliação ou de reconciliação passou a ser o principal enfoque das investigações.

A integração dos valores de vida na observação do conflito entre o trabalho e a família assume particular importância na avaliação e reconhecimento desses valores para as organizações no sentido de melhorar a resposta às necessidades dos seus trabalhadores. Este enfoque encontra-se integrado do nosso estudo no sentido de que a melhoria da conciliação entre a vida pessoal/familiar e laboral com a valorização dos valores e crenças individuais pode permitir que o estabelecimento de objectivos de vida e a tomada de decisão sobre uma lógica de carreira seja uma forma de elevação da satisfação face ao trabalho e à vida pessoal.

Os valores aparecem definidos como objectivos transituacionais que variam de importância em função da sua mais-valia para a consecução de princípios (Savickas, 1992). Os valores tornam-se importantes para uma melhor compreensão da formação de atitudes e comportamentos individuais nas organizações e também como reguladores do próprio comportamento de acordo com a forma como a integração da personalidade de cada um.

Os estudos relacionados com os valores de vida imprimem uma lógica de reflexão em que a determinante do sucesso interdepende com vários factores isoladamente ou interligados entre si. Ou seja, as competências de cada um num determinado papel e as respectivas aptidões cognitivas, afectivas e físicas podem potenciar uma, mais natural, adaptação às mudanças nesse papel (Almeida & Lopes, 2004). A interligação activa entre aptidões, competências e valores que Almeida e Lopes (2004) preconizaram como eventuais valências para a aferição do sucesso foram motivo de alguns estudos empíricos desenvolvidos. Brown (1996), induziu algumas linhas conclusivas na existência de uma relação significativa entre a compatibilização dos valores detectados com os níveis de desempenho de alguns papéis e tarefas.

Na lógica de Brown (1996) o papel de opção de uma carreira vai influenciar os restantes papéis de vida ou seja, um factor de impacto nos papéis relacionados com a família, o lazer e a educação. Assim, uma tomada de decisão sobre uma carreira deve tê-los em linha de conta. Por outro lado, Brown (1996) reitera que a predisposição com que cada um de nós toma uma decisão sobre a carreira é determinante para o resultado dessa mesma carreira, pelo que a tomada de decisão sobre carreiras profissionais nunca deverão ser tomadas em situação de ansiedade eventualmente criadas por influência de elementos stressores.

O presente estudo abordou a variável stress e pretendeu estabelecer a sua relação com os valores de vida identificados.

O stress é um fenómeno típico das actuais sociedades, por um lado, um produto da percepção observada sobre a forma e ritmo do trabalho, por outro lado, a diversificação das atribuições funcionais de carácter psicológico e social que o trabalho representa para cada indivíduo (Cunha & Cooper, 1992). A composição competitiva e pressionante que se insere no trabalho, como factor condicionante da sociedade, conjuntamente com outros factores que, a jusante e a montante da função trabalho, gerados no meio ambiente, funcionam como catalisadores de tensão, traduzem-se em prejuízos bio-psico-fisiológicos para o indivíduo (Rees & Cooper, 1991). Naquele contexto o stress é uma das consequências que afecta a saúde física e psicológica bem como a actividade em termos pessoais, sociais e familiares.

Entre os diversos estudos desenvolvidos sobre o stress laboral encontramos claras referências a correlações com elevada significância entre os problemas que afectam a saúde mental dos trabalhadores e o absentismo, bem

como, correlações de significância inversa entre satisfação profissional/laboral e o absentismo por doença (Rees & Cooper, 1991). O stresse tornou-se efectivamente um problema social e organizacional. A sua influência na saúde dos trabalhadores, em termos de gastos organizacionais, é muito elevada, tendo levado muitas empresas a responder ao problema do stresse ocupacional com a elaboração de programas para a sua redução. Desses estudos retivemos que a saúde mental se encontra dependente da pressão do trabalho, bem como, a relação entre a satisfação no trabalho e a pressão do trabalho mudam em conformidade com o tipo de comportamento de cada indivíduo (Robertson, Cooper & Williams, 1990).

No centro de toda esta observação do ambiente stressor, das consequências stressantes e do indivíduo stressado assume particular importância, em termos da sua génese, o stresse como factor determinante de vida e impulsor da tomada de decisão.

Inicialmente, a designação de stresse estava relacionada com tensão ou mo limite com a situação adversa, mas não constituía qualquer base de constructo, sendo várias as ciências que desenvolveram estudos para a sua compreensão, sempre no âmbito de dois sentidos de observação: a fisiológica e a psicológica (Lazarus, 1993).

Contudo, constatámos que a perspectiva fisiológica faz o seu suporte teórico numa lógica de situação, de cariz biológico e orgânico, cujo enfoque se localiza no processo homeostático através dos quais o organismo vai responder às condições adversas que ameaçam o seu equilíbrio interno (Selye, 1956, 1983). Por outro lado, a perspectiva psicológica aponta para um processo de avaliação cognitiva de uma determinada situação e de uma forma de decisão relativamente ao carácter mais ou menos ameaçador da mesma (Selye, 1983) querendo significar esta afirmação que existe o predomínio da percepção individual de certas situações de referência exterior e em sede de avaliação, o protagonismo está centrado nas capacidades individuais para lidar com os referidos acontecimentos.

Os estudos psicológicos implicam uma observação do fenómeno do stresse enquanto fonte sinérgica de interactividade entre cada sujeito e o meio ambiente que o envolve, condicionada por factores individuais e específicos de cada situação, nas quais o indivíduo tem um exercício de mediação (Lazarus & Folkman, 1984).

A dimensão do indivíduo e os focos geradores de stresse no trabalho de stresse interagem de forma a produzir comportamentos atípicos e desadaptados com consequências para a saúde física e psíquica do indivíduo, configurando uma interligação entre as condições de trabalho e as características do trabalhador de tal modo que as exigências que lhe são criadas ultrapassam a sua capacidade de as gerir (Swanson, 1996).

Os indicadores fornecidos pelo Relatório de 2002 produzido pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, órgão consultivo da U.E., referem que 28% dos trabalhadores que integram os países que a compõem se encontram negativamente afectados pelos efeitos do stresse, que entre 50% a 60% dos dias de absentismo têm origem previsível no stresse (distresse ou stresse de indicador negativo) e que 16% das doenças cardiovasculares em homens e 22% em mulheres estão relacionadas com o stresse. Naquele foi decidido pela UE que 2002 seria o ano da “Nova Estratégia Comunitária – Semana Europeia 2002 – Contra o Stresse no Trabalho, Trabalhe Contra o Stresse”.

3. Metodologia

3.1. Delimitação e justificação do tema

A discriminação existente em termos de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nomeadamente em termos de opção de carreira como factor de realização; a emergência dos valores de vida como factores potenciadores de decisões de vida mais consentâneos com o querer de cada um e o facto de vivermos uma situação em que o social e a conciliação entre vida familiar e vida laboral assumem papel preponderante na sociedade em que nos inserimos são alguns dos factores que determinam a sua actualidade e pertinência.

O estudo de carácter longitudinal envolveu uma amostra de mulheres de meia-idade que no decorrer da sua vida fizeram opções de carreira como factor de realização pessoal. O objectivo foi compreender em que contexto se realizou essa tomada de decisão, que valores de vida emergiram, em que medida o stresse foi factor condicionador ou estimulador daquela decisão e se o papel da família foi determinante e em que medida.

3.2. Amostra

A amostra, de conveniência, é constituída por quarenta mulheres, sendo vinte com filhos e vinte sem filhos. São mulheres de meia-idade, na faixa etária entre os 40 e os 55 anos, todas com curso superior/licenciatura, com estabilidade profissional e com a carreira assumida.

Assim a nossa amostra assume o carácter não probabilístico, mas de conveniência por se tratar de um tema de elevada importância e por se encontrar mais acessível à investigação (Ribeiro, 1999).

3.3. Instrumentos e procedimentos

Adoptámos uma metodologia quantitativa e qualitativa.

No campo das hipóteses estas surgem apenas no plano lógico da investigação baseadas nas significações subjectivas atribuídas à carreira e a outros papéis de vida como potenciais geradores de processos inadaptação ou adaptativos no confronto com o stresse.

Para a abordagem aos Valores de Vida e Crenças aplicámos o *Life Values Inventory* (LVI) cuja versão original foi desenvolvida nos Estados Unidos da América por Brown (1996), e cuja adaptação à população portuguesa foi realizada por Almeida e Pinto (2002).

O LVI é constituído por 3 partes: Parte I – “Avaliação dos Valores como Guia do Comportamento e da Tomada de decisão” (42 itens) cujo cálculo dos cinco resultados mais elevados permite definir um “Perfil de Valores”; Parte II – Esta parte permite face á resposta a cinco questões estabelecer uma “Lista de Valores Importantes” e uma de “Valores Não Importantes” ; Parte III – “Valores nos papéis de Vida”, esta parte, tendo por base os valores mais importantes ordenados, permite ordenar os valores que se esperam satisfazer em cada um dos quatro papéis de vida assumidos pela maioria das pessoas (trabalho ou carreira; estudante; família e relações importantes; lazer e actividades de comunidade). Especificamente o LVI permite: 1) cristalizar e priorizar os valores; 2) identificar os valores que são esperados para a carreira e para os outros papéis de vida; 3) determinar as fontes de conflito dos valores intra pessoais e dos conflitos intra papel; 4) identificação da fonte dos conflitos inter papel.

Os valores que fazem parte do LVI são: Realização, Pertença, Preocupação com o Ambiente, Preocupação com os Outros, Criatividade, Prosperidade Económica, Saúde e Actividade Física, Humildade, Independência, Lealdade à Família ou Grupo, Privacidade, Responsabilidade, Compreensão Científica e Espiritualidade.

Embora como teoria holística recente de aplicação a sua importância, a nosso ver, é indubitável pelo reconhecimento do determinante dos valores de vida na tomada de decisão.

Para a análise dos níveis de stresse aplicámos a “Escala de Stresse Percebido”. Esta escala foi adaptada para a população portuguesa, da versão original de Cohen e Mermelstein (1993), por Moreira (2002). A Escala de Stresse Percebido (PSS – *Perceived Stress Scale*), é constituída por 10 itens, permite identificar níveis de stresse de cada indivíduo. Sendo de auto-preenchimento, poderá facilitar uma auto-análise das fontes de conflitos inter e intra papéis, que poderão ser influenciadores de alguns dos comportamentos organizacionais.

O questionário apresenta os seguintes itens: “Perturbado/a com qualquer coisa inesperada”; “Incapaz de controlar coisas importantes”; “Sentiu-se nervoso/a e stressado/a”; “Confiante para lidar com problemas pessoais”; “As coisas corriam a seu favor”; “Não conseguia lidar com as coisas”; “Incapaz de controlar as irritações”; “Dominava a situação”; “Irritado/a por causa das coisas”; Dificuldade que se acumulavam e não conseguia ultrapassar”.

Complementarmente nesta fase de estudo abordámos as estratégias de *Coping* adoptadas em situações de stresse. Para aquela abordagem utilizámos o instrumento construído por Lazarus e Folkman (1989), adaptado à população portuguesa por Santos & Ribeiro (1998), que se encontra direccionado para duas dimensões fundamentais do *Coping*, estar focado no problema e nas emoções.

O questionário, com 48 itens que traduzem estratégias de *Coping* (“Auto-controlo”; “Procura de suporte social”; “Fuga, evitamento”; “Resolução planeada do problema”; “Reavaliação positiva”; “Assumir a responsabilidade”; “*Coping* confrontativo” e “Distanciamento”) apresenta a seguinte definição de *coping*: “esforços cognitivos e comportamentais para responder a exigências específicas, internas e/ou externas, que são avaliadas como excedendo os/ou estando nos limites dos recursos do indivíduo/a” (Folkman & Lazarus, 1989, p. 2).

Segundo os estudos pesquisados, nomeadamente os de Pais Ribeiro & Carla Santos (2001), a definição transcrita contempla os seguintes pressupostos: i) é orientada para o processo; ii) tem a ver com gestão e não mestria; iii) não ajuíza *à priori* sobre a qualidade do processo de *coping*; iv) faz a distinção com base no stresse entre *coping* e comportamentos adaptativos automáticos.

A orientação para o processo dirige-se às pessoas, no que pensam ou fazem em momentos específicos, não se tratando de um traço de personalidade de aplicação regular mas, um processo dinâmico de mudanças em função das diversas avaliações efectuadas entre o/a indivíduo/a e o meio. A qualidade do *coping* não existe em definitivo ou em absoluto porque só pode ser avaliada em relação a cada situação podendo ser bem adaptada num contexto e inadaptada noutra diferentes.

Os itens do questionário foram elaborados sobre um dado caso de stresse específico e a sua medição e de carácter contextual, com base num processo e de características transaccionais. O que se questiona é o que cada pessoa fez de facto no contexto pessoal que lembra ou conta, que, obviamente, pode mudar com o tempo. Por outro lado será de considerar que o que foi feito correspondeu ao que pensou numa lógica de inter relação activa entre a pessoa e o ambiente – transacção – e que este contexto tem a ver com a mudança psicológica operada entre a pessoa e o ambiente.

A nossa investigação incluiu a realização de uma entrevista, no final da aplicação dos questionários. As entrevistas, baseadas no método dos incidentes críticos de Flanagan (1954) e a sua análise de conteúdo no método de categorização de Vala (1986, 2001), procuraram obter uma descrição sintética, com enfoque em eventuais episódios marcantes, do percurso profissional e familiar que levaram à opção de carreira e qual a influência do stresse laboral.

4. Resultados mais relevantes

Como já referimos a nossa investigação centrou-se numa amostra de 40 mulheres, em que 20 têm filhos (MCF) e 20 não têm filhos (MSF). Todas as mulheres da amostra têm uma carreira por que optaram e as realiza. O objectivo é verificar nas várias envolventes de recolha de dados e de informação

se existem relações condicionantes nos dois grupos da amostra e procurar em sede de conclusão definir uma lógica de compreensão psicológica consentânea com os resultados obtidos no âmbito da temática do nosso estudo.

4.1. Análise dos Resultados da Aplicação da Parte Quantitativa do LVI (1.º Parte) – “Avaliação dos Valores como Guia do Comportamento e da Tomada de Decisão” – Identificação do “Perfil de Valores”

Os resultados apurados da aplicação da parte quantitativa do LVI ao grupo de mulheres da nossa amostra estão expressos, em termos da média obtida para cada grupo.

Os valores médios obtidos para cada um dos valores de vida, apontam para: a “Responsabilidade” como valor mais valorizado, por ambos os grupos de mulheres, ainda que com uma média ligeiramente superior no caso das MSF; a “Lealdade à Família ou Grupo”, embora entre os 5 mais importantes em ambos os grupos e com valores médios semelhantes, ocupa lugares diferenciados consoante o grupo de mulheres, ou seja, é referenciado como o 2.º mais importante no caso das MCF, surgindo apenas em 5.º lugar no outro grupo; o valor “Pertença” surge como o 3.º mais importante no grupo das MCF, não fazendo parte sequer dos 5 mais importantes das MSF; em sentido oposto, verificamos que o valor “Privacidade apenas surge entre os 5 mais importantes no caso das MSF; a “Prosperidade Económica”, referenciada entre os 5 primeiros em ambos os grupos, parece ser mais relevante, quer na posição que ocupa quer na média obtida, no caso das MSF; Situação idêntica pode ser observada no valor “Realização”.

4.2. Análise dos Resultados da aplicação da Parte Qualitativa do LVI (2.º Parte) – “Exploração dos Valores Referenciados – Ordenação de uma Lista dos Valores mais Importantes e dos Valores não Importantes”

No que se reporta à influência dos valores de vida, definidos como mais importantes no “Perfil de Valores” face a determinadas situações de vida, os resultados parecem apontar para uma equidade entre ambos os grupos de mulheres.

Assim, na subcategoria “Pessoas que mais Admira”, os valores “Lealdade à família” e “Preocupação com os Outros” são igualmente destacados,

face às unidades de enumeração contabilizadas e categorizadas, por ambos os grupos de mulheres. O mesmo tipo de valores e o mesmo tipo de preponderância é encontrado na subcategoria “Se ganhasse muito dinheiro”. No caso da subcategoria “O que sonha acordada”, as respostas mais frequentes apontam para a “Prosperidade Económica” e a “Lealdade à família ou Grupo”, como valores de referência (face às unidades de enumeração). Na subcategoria “Experiência com envolvimento e/ou realização”, o valor “Realização” assume destaque, em ambos os grupos de mulheres, uma vez mais, associando-se-lhe ainda a “Lealdade à Família”. Na subcategoria “Agir segundo credo ou lema”, curiosamente, destacam-se os valores já destacados em anteriores categorias, isto é, a “Lealdade à Família”, a “Preocupação com os Outros” e a “Realização”, por esta ordem, são os mais referenciados, reforçando a ideia já anteriormente expressa de que não havia grandes diferenças entre os dois grupos de mulheres nesta categoria de respostas.

Na sequência da exploração dos valores e da sua influência em situações da vivência quotidiana, as respondentes ordenaram os Valores (Mais Importantes e Não Importantes).

De acordo com os resultados obtidos, pode observar-se que: a “Realização” é um dos valores mais referidos por ambos os grupos de mulheres, embora ocupe o 1.º lugar no caso das MCF e o 2.º lugar no caso das MSF; para estas (MSF) o valor mais referido como mais importante é o da “Prosperidade Económica” (que, curiosamente, não surge nos primeiros 5 mais importantes para as MCF); em sentido oposto, verificamos que para as MCF é muito importante a “Preocupação com os Outros” (em 3.º lugar), valor que não se encontra entre os 5 mais enumerados no grupo das MSF; o valor “Lealdade à Família ou Grupo”, também ocupa lugares distintos nos dois grupos, apesar de unidades de enumeração muito próximas, surgindo em 2.º lugar para as MCF e em 3.º lugar para as MSF; Se a “Responsabilidade” e a “Espiritualidade” são no caso das MCF referenciados entre os 5 mais importantes, em 4.º e 5.º lugar respectivamente, já para as MSF estas posições são ocupadas pelos valores “Independência” e “Privacidade”.

Relativamente aos “Valores Não Importantes”, as unidades de enumeração registadas foram muito mais reduzidas. De sublinhar alguma consonância com os resultados anteriores, com ressalva do valor “Espiritualidade”.

4.3. Análise dos Resultados da aplicação da parte Qualitativa do LVI (3.ª Parte) – “Valores nos Papéis de Vida”

No que se reporta aos diferentes papéis de vida que maioritariamente fazem parte do percurso de cada elemento da sociedade em que vivemos e tendo por base os “Valores mais Importantes” que foram ordenados as respondentes reflectiram sobre a sua influência nesses papéis. Os resultados parecem apontar para uma equidade entre ambos os grupos de mulheres, a par com uma consonância entre as subcategorias e os valores referenciados destacadamente.

Assim, na subcategoria “Trabalho” a “Realização” e a “Responsabilidade” destacam-se como valores mais indicados em ambos os grupos de mulheres. Na subcategoria “Estudante”, destacam-se a “Realização” e “Compreensão Científica”. Na subcategoria “Família e Relações Importantes” destacam-se a “Lealdade à Família ou Grupo” e a “Preocupação com os Outros”. Finalmente, na subcategoria “Lazer e Actividade na Comunidade” destacam-se a “Preocupação com os Outros” e a “Preocupação com o Ambiente”.

4.4. Síntese da Abordagem à LVI relacionada com os Resultados Quantitativos e Qualitativos entre os grupos de MCF e MSF

Da análise dos 5 (cinco) valores mais referidos no “Perfil de Valores” (1.ª Parte) e os considerados “Mais Importantes” (2.ª Parte) verificamos que para as MCF e MSF os valores mais importantes que passam a ser comuns aos dois grupos de mulheres são, embora em lugares de destaque diferentes, a “Realização” (1.º lugar nas MCF e 2.º lugar nas MSF) e a “Lealdade à Família ou Grupo” (2.º lugar nas MCF e 3.º lugar nas MSF). A “Prosperidade Económica” (1.º lugar) passa a ser uma prioridade para as MSF tal como a “Privacidade” (4.º) e “Independência” (3.º); a “Preocupação com os Outros” (3.º lugar) a “Responsabilidade” (4.º lugar) e a “Espiritualidade” (5.º lugar) passam a ser as prioridades das MCF. O valor “Pertença” deixa de ser evidente nestas prioridades.

Da análise da parte qualitativa – Parte III – “Os Valores nos Papéis de Vida” verificamos que existe uma identificação com os Valores Prioritários Mais Importantes) aparecendo como novos valores a “Compreensão Científica”

fica” em 2.º lugar na subcategoria “Estudante” para as MCF e a “Preocupação com o Ambiente” na sub categoria “Lazer e Actividades na Comunidade” em 2.º lugar para as MCF e em 1.º lugar nas MSF.

4.5. Análise dos Resultados e Síntese da Abordagem da aplicação do Questionário de Stresse Percebido

Em termos dos níveis de Stresse percebido os valores médios apurados das respostas ao questionário são idênticos (MCF: 23,05 e MSF: 23,00), ou seja, parece não existirem indícios de diferentes níveis de encarar as situações potenciadoras de stresse nos dois grupos de mulheres em análise neste trabalho.

Contudo, para além destes valores médios, uma análise mais fina, ao nível de cada possibilidade de resposta, permite salientar algumas diferenças. Em ambos os grupos, face à situação vivenciada no último mês dos conteúdos da escala referentes a “Confiante para lidar com problemas pessoais” a média é semelhante em ambos os grupos, encontrando-se algumas diferenças entre as MCF e MSF nas médias obtidas para outras situações, destacando-se nas MCF “Incapaz de controlar as irritações” e “Dominava a situação” e nas MSF “As coisas corriam a seu favor”. No sentido oposto, os valores mais reduzidos encontravam-se, no grupo das MCF em “Dificuldades se acumulavam e não conseguia ultrapassar” e nas MSF em “Não conseguia lidar com todas as coisas” bem como em “Irritada por causa das coisas”.

4.6. Análise dos Resultados e Síntese da abordagem da aplicação do Questionário sobre “Estratégias de Coping”

Ao nível da análise dos valores apurados, em termos médios, para as estratégias de *coping* verificamos que para as MCF a uma situação de stresse respondem com estratégias de “Resolução Planeada do Problema” que aparece em 1.º lugar para MCF e em 2.º lugar para as MSF; “Procura de Suporte Social” que aparece em 1.º lugar para as MSF e em 2.º lugar para as MCF. A diferença emerge nas estratégias localizadas em 3.º lugar: “Reavaliação Positiva” que aparece nas MCF enquanto que o “Assumir a Responsabilidade” aparece nas MSF.

4.7. Análise da Relação Condicionante entre os Resultados do LVI e do Questionário de Stresse Percebido entre os dois grupos. Análise de eventual relação com as respostas ao Questionário de Estratégias de *Coping*

Como tivemos oportunidade de analisar a diferença dos níveis médios de stresse não é significativo entre MCF e MSF. A sua relação com os valores de vida prioritários, que são muito idênticos nos dois grupos, e tendo em linha de conta as estratégias de *coping* adoptadas, pode significar que as mulheres que estabilizam a sua vida em torno dos valores, maioritariamente registados, de “Realização” (capacidade de aceitar novos desafios e trabalhar para melhorar) e “Lealdade à Família ou Grupo” (importância de seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo) conseguem encarar as situações de stresse de forma mais concreta no ultrapassar da situação. Esta análise, como dissemos, pode merecer alguma consistência na opção das estratégias de *coping* “Resolução Planeada do Problema” (alterar a situação através de uma abordagem analítica de solução do problema), “Procura de Suporte Social” (procura de suporte informativo tangível e emocional) e naquilo que diferem para as MCF a “Reavaliação Positiva” (criação de significados positivos, crescimento pessoal podendo ter também uma dimensão religiosa) e para as MSF o “Assumir a responsabilidade” (reconhecer o seu papel no problema e tentar recompor). No contexto das entrevistas a análise que fizemos parece sair reforçada no que respeita à forma como as mulheres desta amostra encararam as situações de stresse que experienciaram.

4.8. Análise dos Resultados das Entrevistas e a sua possível confirmação dos resultados do LVI e do Stresse Percebido. Análise de qual foi a consequência da opção de carreira por parte das mulheres em função da vida pessoal e do ambiente familiar

Da análise das entrevistas realizadas e gravadas (menos 3 por decisão das respondentes) às 40 participantes da amostra importa fazer referência à sua riqueza pela informação fornecida.

As entrevistas duraram entre 60 a 90 minutos, decorreram em sistema não directivo, embora condicionado à temática da investigação, ou seja, percurso de vida familiar/percurso profissional e opção de carreira. Introdu-

ziram-se as questões da influência do stresse e das consequências da opção tomada em termos das relações familiares e/ou afectivas.

As entrevistas às MCF salientaram 78 unidades de enumeração identificadas com o indicador “Realização”, 47 identificados com o indicador “Lealdade à Família ou Grupo”, 44 identificados com o indicador “Independência”, 28 identificados com o indicador “Pertença” e 12 identificadas com a “Preocupação com os Outros”. Na maioria dos casos o Stresse não funcionou como *handicap* à decisão e em muitos deles foi até o catalisador da tomada de decisão, ou seja as situações de ameaças e desafios foram lidadas de forma positiva e equilibrada conseguindo transformar as situações stressoras em mais valias para a tomada de decisão e melhoria do bem estar e da qualidade de vida.

Sobre as consequências da opção por uma carreira em conciliação com uma vida familiar equilibrada e planeada, das 20 entrevistas foi possível verificar em 19 (numa delas não é clara a observação) que existem consequências negativas e positivas.

Em 10 respondentes a família, nomeadamente marido, filhos e pais, foram claramente um elemento motivador e incentivador pela opção de carreira e realização pessoal da mulher. Nestes casos o marido assumiu claramente o papel que o estereótipo social habitualmente atribui às mulheres na relação com a casa e com os filhos. Num dos casos o homem abdicou do seu trabalho de turno nocturno para que a mulher pudesse ir às aulas. Na relação familiar a partilha assumia o modo de vida e a procura de conciliação entre a vida familiar e laboral uma preocupação geral.

Em 9 respondentes a finalização do curso e a opção de carreira tiveram consequências negativas na relação conjugal e no ambiente familiar tendo terminado em divórcio ou separação; num dos casos a mulher para além do divórcio teve a crítica dos pais e o afastamento dos filhos; em três casos o divórcio do primeiro casamento teve numa segunda relação uma atitude completamente contrária ou seja, apoio e incentivo. Na maioria dos casos as razões dos conflitos tiveram por base os estereótipos como, quem trata da casa e dos filhos deve ser a mulher; o “cabeça de casal” (o homem) não pode ter uma posição profissional e remuneratória inferior; a mulher deve limitar-se a fazer opções de carreira quando os filhos estiverem “criados”.

As situações de Stresse aparecem relatadas nos casos em que a opção por um curso e respectiva carreira foi mal aceite pelo marido e/ou família,

mas funcionaram sempre como catalisadores dessa opção e não como redutores da componente realização pessoal.

As situações relatadas de Stresse no âmbito laboral têm a ver com os casos em que a opção de carreira teve um horizonte de lugar com responsabilidades de chefia e/ou coordenação e foi com elevada dificuldade que as mulheres de impuseram.

Existe uma clara assumpção por parte deste grupo de mulheres que a opção por um curso/carreira é perfeitamente compatível com a constituição de família, planeamento familiar e ter um ambiente feliz.

Quanto às MSF o número de unidades de enumeração salientaram 74 identificadas com o indicador “Realização”, 25 identificadas com o indicador “Independência”, 21 identificadas com o indicador “Lealdade à Família ou Grupo”, 13 identificadas com o indicador “Prosperidade Económica” e 11 identificadas com o indicador “Pertença”.

Neste grupo de mulheres emergem quatro grupos de razões para a opção de curso/carreira ter sido assumida em prejuízo de constituição de família e/ou de existir planeamento familiar em sede de ter filhos.

Em 7 (sete) situações registámos que a opção pela carreira em detrimento dos filhos e ou de família foi impulsionada por casos de frustrações, traições e desilusões passionais (inclui um caso que gerou uma forte fragilização pessoal). A carreira e/ou a formação académica funcionou, nestes casos, como factor de realização e de alguma forma como factor reabilitador dos traumas afectivos. Destes casos dois deles tiveram como consequência o divórcio.

Em 5 (cinco) situações a opção de carreira em detrimento da constituição de família teve por origem a filosofia familiar de origem, da parte dos pais, em que era clara a defesa de primeiro a estabilidade através de um curso e uma carreira e só depois os filhos.

Nas restantes 8 (oito) situações a opção de não ter filhos por opção de carreira foi assumida conscientemente por ambos os elementos do casal com razões diversas: o mundo do poder é dominado pelos homens pelo que com filhos não se consegue vencer; em 2 (dois) casos foi assumido que não ter filhos foi uma situação pontual, sendo assumido ser perfeitamente possível a conciliação; os restantes casos foi uma clara observação de impossibilidade de conciliação de uma opção de carreira e de uma vida familiar.

Neste grupo de mulheres, com exceção de um caso em que a frustração passional gerou uma opção homossexual e uma decisão de não família e não filhos, todas as restantes assumem que a família e o ter filhos é um pressuposto indubitável. Nos casos em que o ter filhos já não se torna possível foi assumida alguma frustração, mesmo com carreiras de enorme sucesso, e limitação na realização pessoal.

Quanto à observação da influência do Stresse ele foi mais visível nos casos que designámos por frustrações, traições e desilusões passionais, mas também nos casos em que a família de origem teve forte influência na opção. Na maioria dos casos os momentos de stresse tiveram como consequência, através das respectivas estratégias de *coping*, um reforço na opção de carreira e no afastamento da opção de família/filhos.

Ao nível da existência e/ou influência do Stresse em termos laborais ele tem a mesma origem que referimos nas MCF ou seja, a tensão aumentou nos casos em a mulher assumiu cargos de responsabilidade.

Em síntese, com a realização das entrevistas pudemos verificar que todas as inquiridas referem episódios, que consideram, marcantes quer ao nível do percurso profissional, quer familiar e que igualmente todas referem ter sido influenciadas por situações de stresse percebido. No caso dos episódios marcantes é de destacar que na maioria dos casos foram situações negativas que impulsionaram um reanalisar da forma de vida que tinham e optar pela realização pessoal através de um decisão de carreira. Maioritariamente as mulheres com filhos optaram pela carreira antes de terem filhos e as restantes tiveram uma lógica de carreira em simultâneo com a vida familiar. Nas mulheres sem filhos a opção pela carreira condicionou claramente a decisão sobre o planeamento familiar. Em termos globais a maioria das mulheres inquiridas (com ou sem filhos) no que respeita aos valores de vida orientam-se, em média, para a “Realização” e “Lealdade à Família ou Grupo”. Nas MCF a “Preocupação com os outros”, a “Responsabilidade” e a “Espiritualidade” emergem como importantes. Nas mulheres sem filhos destacam-se também os valores “Prosperidade Económica”, “Independência” e “Privacidade”. As entrevistas forneceram alguns outputs sobre a forma como foi partilhada, a nível conjugal, a decisão por uma carreira. Algumas situações foram claras no apoio mas outras evidenciaram conflitos como tivemos oportunidade de verificar.

O valor “Espiritualidade” que nos mereceu uma observação especial porque apresentou um número significativo nas MCF tanto nos “Valores Mais Importantes” como nos “Valores Não Importantes” não teve confirmação de influência determinante no decorrer das entrevistas. Nas as MCF para um grupo, a crença em Deus e na sua religiosidade é um factor de vida e de resistência ás situações adversas e para outro grupo a crença em Deus e na religião não faz parte do seu quotidiano de prática. Curiosamente nas MSF cujos números são menos significativos nos “Valores Importantes” (6 em 15) e que correspondem a um valor com alguma significado na sub categoria “Agir Segundo Credo ou Lema” (7 em 10), encontram no decorrer das entrevistas um grupo de mulheres para quem a crença em Deus e na sua religiosidade é um factor determinante de vida. Contudo este valor não foi de fácil interpretação nem nos questionários aplicados nem no decorrer das entrevistas.

A sub categoria “Valor Não Importante” atribuído ás MCF no valor “Saúde e Actividade Física” (7 em 8) foi esclarecido na entrevista que não tinha tanto a ver com o facto de não acharem “de facto” importante, mas que o tempo disponível entre a vida familiar e laboral não permitia esse grau de preocupação. Esta situação confirma a literatura que nos socorremos (Perista, 1999) sobre o tempo disponível para as mulheres no campo da prevenção da saúde e prática de desporto e outras actividades.

5. Conclusões

A presente investigação teve como factores determinantes o stresse e os valores de vida como realidades do mundo actual, e, ainda, o factor influenciador da discriminação reinante na partilha de oportunidades entre mulheres e homens. É um tema de grande actualidade na Europa, em geral, e em Portugal, em particular, provavelmente, um problema numa escala maior.

Procurámos, através de um conjunto de instrumentos, reunir os dados mais relevantes para podermos estabelecer uma relação, eventualmente condicionante, entre os valores de vida e o stresse percebido, constituinte do *modus vivendi* de algumas mulheres e que as levam a tomar decisões em termos de desenvolvimento de carreira, sem deixarem de viver o dia-a-dia.

Assim, tornou-se evidente a relação existente entre os valores de vida e o stresse percebido. As estratégias de *Coping* identificadas serviram para

dar suporte teórico à forma como foi “lidado” o stresse em situações determinantes de tomada de decisão. Nesse sentido, este estudo permite confirmar a análise efectuada nas seguintes hipóteses constituídas ao longo da observação: i) A influência dos valores prioritários no desempenho dos papéis de vida e a sua relação com os níveis de stresse percebido, as MCF e MSF que têm como Valores Prioritários a “Realização” e a “Lealdade à Família ou Grupo” mostraram níveis de Stresse Percebido mais equilibrado, estratégias de *coping* mais voltadas para o encarar da situação e nas entrevistas um nível de satisfação mais elevado; ii) Alguma diferença entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos nos valores prioritários, embora os dois valores comuns “Realização” e “Lealdade à Família ou Grupo” tenham um grau de importância em ambos os grupos, nas MCF os valores prioritários complementares são a “Preocupação com os Outros” e a “Responsabilidade”, nas MSF assumem preponderância os valores “Prosperidade Económica” e “Independência”; iii) A satisfação dos valores no desempenho dos papéis, em que as mulheres com filhos conseguem melhor satisfazer os valores devido à maior diversidade de papéis desempenhados (diferenças relativamente aos níveis de stresse, possibilidade de conflito de valores). De uma maneira geral o que a literatura, e o nosso estudo confirmou, parece indicar é que as mulheres com filhos apesar da maior probabilidade para o conflito de papéis têm maiores índices de satisfação, e menor stresse, devido à possibilidade de satisfação dos valores e à diversificação dos interesses.

No ano de 2007 em que, a nível europeu, se impõe a orientação aos estados de “Igualdade de Oportunidades para Todos” este estudo, em sede da realidade da amostra definida para mulheres portuguesas, demonstra que é longo o caminho a percorrer. O estereótipo social continua forte na influência sobre a mulher quanto à sua opção por uma carreira, e, igualmente de um curso como suporte à sua realização, quer ao nível da família de origem, quer na família ou relação conjugal e na observação laboral de ascensão. Esta situação global implica que os níveis de Stresse Percebido com origem na pressão laboral e familiar atingem as mulheres desta amostra. A resposta a este Stresse apresenta maioritariamente uma interpretação positiva, eusetresse, através da adopção de estratégias de *coping* que implicam encarar o problema como real e de forma a encontrar uma solução adequada. Esta postura permitiu transformar situações difíceis, em termos familiares e laborais, em caminhos de observação mais positiva que vieram reforçar a opção pela carreira e/ou curso.

Os resultados nacionais e europeus divulgados pelo “Rapport sur l'égalité entre les femmes e les hommes 2007 – sur les principales évolutions enregistrées en 2006” (Commission européenne pour “L'égalité entre les femmes e les hommes”) indiciam que a conciliação entre homens e mulheres na vida laboral e familiar, embora tenha havido uma evolução nas boas práticas, se mantêm discriminatórios para as mulheres, aumentando o seu nível de stresse, limitando o tempo para si próprias e mantendo os níveis de sobrecarga entre as tarefas familiares e laborais. Embora a empregabilidade feminina tenha aumentado também aumentou o desemprego e o trabalho precário nas mulheres. Igualmente o aumento das habilitações e especializações académicas nas mulheres não teve como contrapartida o aumento de lugares de mais responsabilidade. Também o assédio sexual, moral em ambiente laboral por chefias e colegas e os homicídios em sede de ambiente familiar perpetrados pelos homens não diminuiu.

Contudo, o estudo que acabámos de realizar, com esta amostra de mulheres, mostra que existe uma real possibilidade de inverter ou atenuar a situação que o Relatório refere e a realidade prova. Os valores de vida são um factor importante para uma decisão de carreira e para um encarar pela positiva das situações de pressão e discriminatórias.

A intervenção passará obviamente pela alteração de comportamentos em homens e mulheres através da qualificação da formação no âmbito da igualdade de oportunidades e de género e a sua generalização em termos da definição de políticas que assumam o *mainstreaming* como um princípio estabilizador em termos da sociedade. É necessário que o combate aos estereótipos Homens/Mulheres comece nas escolas (professores/as e alunos/as), nas famílias e nos empregos (empregados/as e empregadores/as) através da incorporação e disseminação de produtos de combate à discriminação. A realidade que transmite este estudo no seio de mulheres de meia idade (40-55 anos) que transformaram a sua vida lutando, algumas com muita dificuldade, por uma opção de carreira como forma de satisfação e realização pessoal contempla exemplos positivos em que não foi necessário abdicar da felicidade de ter família e/ou ser mãe para optar por uma carreira e conseguir conciliar a vida laboral e familiar através da partilha e da conciliação.

No âmbito do stresse percebido tenha ele origem no ambiente laboral, familiar ou ambos passa pela positividade na abordagem do tema. A escola, a família e o emprego são as passagens fundamentais para se intervir e gerar

uma aprendizagem sobre o funcionamento dos mecanismos físicos e psicológicos do stress e como é possível transformá-lo num factor preponderante de qualidade de vida, bem estar e criatividade. Auto estima e auto confiança são factores através dos quais a assimilação e adopção de estratégias de *coping* que passam pela valorização de cada um de nós, estabelecendo valores de vida que permitam o elevar da motivação em prol de uma vida mais feliz e partilhada.

Referências

- ALMEIDA M.L. & PINTO, H.R. (2002b). *Inventário dos Valores de Vida*. Lisboa: Edição de autor.
- ALMEIDA, M.L. & LOPES, M. (2004). O Inventário dos valores de vida: estudos com adultos trabalhadores. *Comportamento Organizacional e Gestão* 2, 189-206.
- BANDURA, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist* 28, 117-148.
- BARNETT, R.C. & HYDE. (2001). Women, work and family: an expansionist theory. *American Psychologist* 10.
- BRAITHEWAITE V.A. & LAW H.G. (1985). Structure of human values: testing the adequacy of the Rokeach Values Survey. *Journal of Personality and Social Psychology* 49, 250-263.
- BROWN D. & Crace R.K., (1995) Values and life role decision making. *Career Development Quarterly* 44, 211-223.
- BROWN, D. (1996a). A holistic, values-based model of life role decision making and satisfaction. In: D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.). *Career Choice and Development* (3rd ed.) (pp. 337-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- BROWN, D. (1996b). *Life Values Inventory*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- CUNHA, C.R., COOPER, C.L. & MOURA, I.M., REIS M.E., FERNANDES P. (1992). Portuguese Version of the OSI: A Study of Reliability and Validity. *Stress Medicine, Assessment of Stress* 8, 247-251. London: John Wiley & Sons, Ltd.
- DUARTE, M.E. (1993). *Preocupações de Carreira, valores e saliência das actividades de vida em adultos empregados* (Dissertação de Doutoramento em Psicologia – Orientação Escolar e Profissional). Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- FERREIRA MARQUES, J.H. (1983). A investigação psicológica sobre os valores. Desenvolvimento de uma nova escala de valores. *Revista Portuguesa de Psicologia* 17-19, 135-155.

- FERREIRA MARQUES, J.H. (1993). El compromiso de la orientación escolar y Profesional con los cambios de la sociedad. In: *Actas do V Seminário Iberoamericano de Orientación* (pp. 67-75). Tenerife: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional.
- FLANAGAN, J.C. (1954). The Critical – Incident Technique. *Psychological Bulletin* 51, 328-358
- FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO (2004). *Percepção sobre as Condições de Vida numa Europa Alargada – Resultados/Síntese*.
- FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO/AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO (2004). *Como enfrentar riscos psicossociais e reduzir o stress no trabalho*. News Letter FACTS, 32,1-3.
- FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO (2003). *Qualidade de Vida – Resultados/Síntese do 1.º Inquérito Europeu sobre Qualidade de Vida* (European Quality of Life Survey – EQLS).
- GUERREIRO, M. D. (2004). Relação entre Trabalho e Família em Portugal e em 7 Países Europeus. *Revista Opinião* (CIDM), pp 40-43.
- JANIS, I.L. & MANN, L. (1977). *A psychological analysis of conflict, choice and commitment*. New York: Free Press.
- KELLAWAY, L. (2006). A crise da meia-idade. *Diário Económico Revista*, pp. 35
- LAZARUS, R.S. & FOLKMAN, S. (1989). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Pub.
- LAZARUS, R.S. (1993). Coping Theory and Research: Past, Present and Future. *Psychomatic Medicine* 55, 234-247.
- LOCKE, E.A. & LATHAM, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- LOFQUIST, L.H. & DAWIS, R.V. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal Vocational Behavior* 13, 12-19.
- MARQUES, J.F. (1983). Investigação Psicológica sobre valores. Desenvolvimento de uma nova escala de valores. *Revista Portuguesa de Psicologia* 17/19, 135-155.
- MEGLINO, S.M., RAVLIN, E.C. & ADKINS, C.L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of values congruence process and its relationship to outcomes. *Journal of Applied Psychology* 74, 424-432.
- MONTEIRO, M.J. (2002). Tese de Doutoramento – Estudo de Adaptação à População Portuguesa da Versão Original de S. Cohen e Mermelstein (1983) do PSS – Perceived Stress Scale
- NAVARRO, J. (2006). Los 50 años. *Mujer hoy Revista*, pp. 58

- OSIPOW, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: review and prospect. *Journal of Vocational Behavior* 36, 122-131.
- PAIS-RIBEIRO, José & SANTOS, Carla (2001), Estudo conservador de adaptação do *Ways of Coping Questionnaire* a uma amostra e contexto portugueses. *Análise Psicológica* 4 (XIX), 491-502
- PERISTA, H. (1999) *Os usos do tempo e o valor do trabalho – Uma questão de género*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- RAVLIN, E.C. & MEGLINO, B.M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology* 77, 666-673.
- REES, D.W. & COOPER C.L. (1991). A Criterion Oriented Validation Study of OSI Outcome Measures on a Sample of Health Service Employees. *Stresse Medicine, Research Reports* 7, 125.127. London: John Wiley & Sons.
- RIBEIRO, J.P.L. (1999). *Investigação e Avaliação em Psicologia e Saúde*, 1.^a ed. Lisboa: Climepsi Editores.
- ROBERTSON I.T. & COPPER C.L. (1990). The Validity of the Ocupacional Stress Indicator. *Wor & Stress* 4 (1), 29-39. London: Taylor & Francis Lda
- ROKEACH, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- ROSS, R., ALTMAIER, E. & RUSSELL, D. (1989). Job Stress Social Support and Burnout Among Counselling Center Staff. *Journal of Counselling Psychology* 36, 464-470.
- SAVICKAS, M.L. (1992). New directions in career assessment. In: D. H. Montross & C. J. Shinkman (eds.), *Career Development: Theory and Practice* (pp. 336-355). Springfield: Charles C. Thomas.
- SAVICKAS, M.L. & LENT, R.W. (1994). Introduction. A convergence project for career psychology. In: M.L. Savickas & R.W. Lent (eds.), *Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice* (pp. 1-6). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- SELYE, H. (1956, 1983). *The Stress of Life*. New York: Mcgraw Hill.
- SUPER, D.E. (1953). A theory vocational development. *American Psychologist* 8 (4), 185-190.
- SUPER, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal Educational Behavior* 16, 282-298.
- SUPER, D.E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly development. *Journal Vocational Behavior* 16, 282-298.
- SUPER, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In: D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.), *Career Choice Development*. 2nd. ed. (pp. 197-261). San-Francisco: Jossey-Bass.

- SWANSON, J.L. (1996). The theory is the practice. Trait-an-factor/parson environment fit counseling. In: M.L. Savickas & W.B. Walsh (eds.), Handbook of career counseling and development (1997). *The Career Development Quarterly* 47, 98-134.
- VALA, J. (1986). Análise de Conteúdo. In: A.S. Silva & J.M. Pinto (org.), *Metodologia das Ciências Sociais*, 8.ª ed., pp. 101-128. Porto: Edições Afrontamento.
- VALA, J. (2001). A análise de conteúdo. In: A.S. Silva & J.M. Pinto (eds.), *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento.
- VROOM, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.