

Neste Número:

* <i>Trauma, o que é afinal?</i>	1
* <i>Reuniões da rede</i>	1
* <i>Agende-se</i>	1
* <i>Artigo em destaque</i>	2
* <i>Entrevista: contando história</i>	2
* <i>Dicas de Consulta</i>	2

Trauma, o que é afinal?

Por Marcia Bellotti*

Para todos nós que trabalhamos na promoção da saúde e da melhoria da qualidade de Vida, o entendimento sobre Trauma se faz muito importante. Mas o que é isto, afinal?

A definição oficial de Trauma usada pelos psicólogos e psiquiatras é "causado por um acontecimento estressante que está fora da amplitude da experiência humana usual, e que seria marcadamente perturbador para quase qualquer pessoa" (O Despertar do Tigre – Curando o Trauma, Peter A. Levine, Ed. Summus). Esta definição é útil, mas seu foco é no evento gerador do trauma e não no fenômeno propriamente dito.

As pesquisas da última década sugerem que o trauma é instaurado a partir de uma reação fisiológica. A pessoa defronte de uma situação de ameaça (experiência estressante) poderá reagir ou fugir, ou ainda CONGELAR. As situações estressantes mobilizam uma enorme quantidade de energia fisiológica e quando congelamos e bloqueamos o fluxo desta energia, estamos vulneráveis a desenvolver sintomas de trauma. Os sintomas são tentativas de liberação da energia represada no instante da vivência traumática.

Entendido desta forma podemos dizer que o Trauma é uma reação normal a um evento anormal (a reação de congelamento é natural, mas há de se passar pelo descongelamento, o que não ocorre naturalmente em nossa cultura). E a cura dos sintomas traumáticos depende da liberação desta energia bloqueada.

Terapias de Energia e "Power Therapy" tem resultados surpreendentes na cura de traumas. Diferentemente do que nas psicoterapias, aqui se focaliza o sintoma e se promove o fluxo da energia associada aquele sintoma. No Brasil, temos a ATMA, uma empresa associada ao Traumatology institute da Florida University, iniciando o trabalho de Intervenção em Trauma e formação de profissionais especializados em traumatologia.

Entender a dinâmica do trauma poderá ser uma preciosa ferramenta para os profissionais de Saúde e Qualidade de Vida. Nosso trabalho é em grande parte a busca da construção de um ambiente propício a saúde, mas a verdade é que por melhor que seja este ambiente, nunca estaremos livres da exposição ao trauma. Os eventos traumáticos fazem parte do nosso cotidiano. E podemos nos preparar para lidar com o trauma de forma construtiva e saudável!

Um estudo americano (1996) revela:

- 40% dos homens e mulheres passaram por experiência traumática nos últimos 3 anos
- 75 a 100 milhões de americanos sofreram abuso físico e sexual na infância
- sintomas traumáticos nem sempre são reconhecidos;
- 10 a 15% dos adultos sofre de ataques de pânico, ansiedade inexplicável ou fobias;
- 75% das queixas apresentadas nos consultórios médicos são categorizadas como psicossomáticas;
- freqüentemente depressão, ansiedade e doenças mentais têm antecedentes traumáticos.

Sintomas característicos do Trauma:

- timidez excessiva
- respostas emocionais diminuídas ou silenciadas
- incapacidade de se comprometer
- fadiga crônica
- problemas do sistema imunológico e alguns problemas endócrinos, tais como disfunção da tireóide
- doenças psicossomáticas, especialmente enxaquecas e problemas digestivos,
- depressão, sentimentos de catástrofe iminente
- sensação de desligamento, alienação e isolamento
- diminuição do interesse pela vida
- choro frequente
- ataques de pânico, ansiedade e fobias
- sentimentos e comportamentos de impotência

*Traumatóloga formada pela ATMA, e participante do projeto TEIA – uma rede de consultores que atuam em incidentes críticos. Email:pbellotti@dedalus.net

Reuniões da rede

- ☺ Última reunião: março – Pesquisa com Dados Quantitativos
- ☺ Agenda do ano 2001, com temas:
 - abril – Marketing e Comunicação Interna
 - maio – Experiências Práticas
 - junho – Sistemas Cooperativos
 - agosto – Empreendedorismo
 - setembro – LER/DORT
 - novembro – Comunicação e Mídia

As reuniões da Rede de Estudo de Gestão em Qualidade de Vida são realizadas às primeiras terças-feiras de cada mês, na FEA/USP, das 11h30 às 13h30, na sala G4.

Agende-se

- ☺ 3º Curso Avançado de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho - abril e maio de 2001
- ☺ 1º Curso Básico de Gestão de Qualidade de Vida Out/2001
- ☺ 3º Encontro Internacional de Qualidade de Vida. Datas: 15 a 17 de outubro de 2001 - Local: FEA/USP



Artigo em destaque

Paradigmas de Qualidade de Vida no Trabalho e Sistemas de Gestão Participativa em Pesquisa Tecnológica*

Ana Cristina Limongi França
Milton de Abreu Campanario

O ambiente de trabalho na área de pesquisa em ciência e tecnologia (C&T) é revestido de especificidades ainda pouco estudadas. Mais conhecidos são os estereótipos associados aos pesquisadores, referenciados ao conceito de autonomia científica e prestígio acadêmico. Neste ambiente, as questões relativas à qualidade de vida no trabalho (QVT) são bastante complexas devido à heterogeneidade de estilos sócio-funcionais. A identificação de novos paradigmas, para tratar de práticas relativas ao bem estar no trabalho e as interligações com sistemas de participação e de compartilhamento de informações, pode abrir um novo padrão conceitual e analítico para a gestão do processo de inovação tecnológica.

Realizou-se uma pesquisa de campo com 130 entrevistas em diversos segmentos ocupacionais do IPT. Foram utilizadas variáveis de estilos de gestão que decorrem de um modelo que interrelaciona os parâmetros de informação/participação com posicionamentos de pró-atividade ou reatividade no gerenciamento de recursos. Assim, temos os estilos: inciativa/risco, burocrático, estratégico e redes de competências. Para cada um destes estilos identificou-se variáveis críticas de qualidade de vida no trabalho para os propósitos do desenvolvimento de um sistema de gestão que privilegia um contato mais estreito entre a oferta de conhecimentos tecnológicos e a sua demanda social. Buscou-se identificar a composição de grupos (clusters) típicos no que se refere e qualidade de vida. Os resultados demonstraram a importância do aperfeiçoamento dos sistemas de gestão participativa para a mudança na qualidade de vida e para a modernização de culturas organizacionais em ambientes de pesquisa, destacando-se os aspectos de desafio para inovação e motivação da equipe e a percepção da pouca influência das políticas institucionais e governamentais como fatores de sucesso das atividades de pesquisa.

* texto completo disponível em www.ead.fea.usp.br/Wpapers

Entrevista: contando história

Boletim: Jurema, conte-nos de seu primeiro contato com QVT. Como e quando foi?

Jurema: Foi em 1992 através de uma experiência na Fundação CESP de implantação de um programa de QVT. Desde então, venho pesquisando sobre as ações e conceitos de QVT, elaborando uma visão mais refinada sobre gestão empresarial em qualidade de vida.

Esta visão sobre o ambiente empresarial e as relações de bem estar tem sido constantemente apurada com a participação em grupos de discussão, *ABQV, na rede e em apresentações de trabalhos científicos. Hoje supervisiono a implantação de programas e ações de QVT.

Boletim: Quais são as outras atividades ligadas ao tema, das quais participa?

Jurema: Há 2 anos faço parte de um grupo cujo foco de trabalho e estudo envolve políticas públicas, mais especificamente tratando da questão de gênero e raça. Participei da avaliação de um programa de governo que teve como objetivo implementar ações que gerassem políticas voltadas à questão de gênero e raça na administração pública.

Tem sido muito interessante a experiência e também este novo olhar sobre o ambiente de trabalho que também faz parte da gestão de pessoas (a diversidade cultural, a ética presente em cada ambiente pode ser um indicador de QVT pela consequência na vida das pessoas). Estamos preparando a segunda parte deste trabalho.

Boletim: Este trabalho parece muito interessante. Pode adiantar algumas das conclusões?

Jurema: Foi possível observar a invisibilidade da mulher e do negro e principalmente da mulher negra no espaço de trabalho. Esta, quando ocupa cargos, aparece com mais frequência nas áreas operacionais que nas gerenciais. Outro dado importante, é que as pessoas conseguem perceber que existe o preconceito e a discriminação, sempre através de exemplos distantes. Das pessoas entrevistadas, a maioria reconhece e propõe trabalhos voltados principalmente para raça, pois reconhecem a necessidade e acreditam que a administração pública tem condições de realizar este trabalho, juntamente com as instituições envolvidas. Envolve também atendimentos a pessoas afastadas do trabalho por questões de saúde.

O meu trabalho envolve o apoio psicológico e orientação prática sobre o processo de mudança, estilo de vida, que ocorrem na vida da pessoa, durante o afastamento e também no retorno ao trabalho.

Jurema S Polycarpo, Psicologia pela Universidade Metodista, com Especialização em Psicodrama Pedagógico e integrante da Equipe Técnica da REG-QVT.

Dicas de Consulta

www.abqv.org.br - Associação Brasileira de Qualidade de Vida
www.q-vt.com.br - Site oficial do Projeto Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho.

Fale Conosco:

qvt@fia.fea.usp.br Tel.: (11) 3091-5908
Av. Luciano Gualberto, 908 Sala E-116
Cid. Universitária - São Paulo-SP - 05508-900

Expediente

* Comissão Boletim

Coordenadora: prof^a. Ana Cristina Limongi França;
Equipe: Angela Abduch, Alessandro Souza Lopes; Alexandre Gaino; Jurema Polycarpo, Marina Foresti Barros. Jornalista responsável: Yeda Santos mtb 11.264.

