



Estudo aponta desnutrição em crianças com paralisia cerebral

A avaliação nutricional realizada em 114 crianças com paralisia cerebral, atendidas no Hospital das Clínicas da Unicamp, constatou índices significativos de desnutrição e concluiu que as portadoras possuem parâmetros próprios e conseguem sobreviver com valores mínimos em comparação com os de crianças saudáveis. Em alguns casos, a nutricionista Ana Lúcia Alves Caram observou níveis abaixo dos valores recomendados por organismos internacionais, como por exemplo, o escore 2 – parâmetro utilizado para avaliar graus de desnutrição e que representa nível severo de comprometimento nutricional. Os dados constam da dissertação de mestrado inédita do ponto de vista brasileiro, “Avaliação nutricional em crianças com paralisia cerebral”, apresentada por Ana Lúcia na Faculdade de Ciências Médicas. “São poucos os estudos nesta área e os resultados demonstram a importância de um acompanhamento específico com este tipo de paciente”, explica.

As crianças com paralisia apresentam várias limitações ocasionadas por síndromes ou lesões do cérebro e dificilmente possuem habilidade para ficar em pé. Também é problemática a alimentação independente, o que pode trazer expressivo comprometimento do estado nutricional se não houver orientação de profissionais da área. Por isso, Ana Lúcia defende a inserção de um nutricionista nas equipes de saúde que atendem a crianças com paralisia. O estudo de mestrado indicou que cerca de 74% dos pacientes não tinham recebido qualquer tipo de orientação nutricional. “Percebi a importância do acompanhamento a partir do trabalho realizado no HC. No período em que desenvolvi a pesquisa, notei melhoras consideráveis no encaminhamento e mesmo nas informações fornecidas tanto aos responsáveis pelos pacientes, quanto para a equipe médica”, argumenta.

Parâmetros – Segundo a nutricionista, a experiência no HC foi extremamente rica e possibilita outras abordagens em relação ao acompanhamento do crescimento desta categoria de pacientes que necessitam permanecer acamados. Não são poucas as dificuldades para conseguir avaliar o crescimento físico das crianças. Ana Lúcia dirimiu suas dúvidas inici-

ais para estabelecer os parâmetros a partir dos trabalhos de Stevenson. A metodologia, já utilizado em vários países, consiste na mensuração de várias partes do corpo, principalmente o comprimento entre o joelho e o calcâneo ou calcânhar. Aplicando a essas medidas uma fórmula matemática é possível estimar a altura da pessoa. Além da altura estimada, o peso, o índice de massa corpórea e a área muscular do braço também foram contados como indicadores antropométricos de avaliação. A nutricionista, orientada pelos professores Elizete Aparecida Lomazi da Costa Pinto e André Morcillo, relacionou ainda os indicadores com variáveis de gênero, classe social, tipo de paralisia, número de internações, presença de pneumonia, habilidade em comer independentemente, dificuldade em deglutir e a orientação nutricional. As crianças avaliadas tinham entre 2 e 12 anos, sendo que 57% eram do sexo masculino e 90% tinham indicação de várias internações ao longo da vida. Pelos resultados, a dificuldade em deglutir alimentos sólidos apareceu em todos os indicadores. Este aspecto, explica Ana Lúcia, apontaria para a necessidade da utilização de sondas para garantir alimentação adequada.



Fotos: Antoninho Perri

A nutricionista Ana Lúcia Alves Caram: avaliação de 114 crianças com paralisia cerebral constata, em alguns casos, nível severo de comprometimento nutricional.

Psicóloga defende valorização dos profissionais veteranos pela empresa

Quanto maior a experiência profissional acumulada ao longo dos anos, maior a confiança de que se é capaz de produzir resultados positivos em seu ambiente de trabalho e equacionar melhor os conflitos ocupacionais. Neste sentido, a psicóloga Arlete Portella Fontes defende, em sua dissertação de mestrado “O enfrentamento do estresse no trabalho na idade adulta”, um olhar mais atencioso e a necessidade de valorização, pelas organizações, dos profissionais

Maturidade traz melhor enfrentamento do estresse no trabalho

mais maduros e com maior tempo de experiência. Ela explica que atualmente é comum observar a supervalorização do jovem trabalhador em detrimento dos mais antigos. “Defendo que as organizações devem mesclar seus quadros. De um lado estão os jovens atuando com ousadia em seus ideais, oferecendo agilidade e familiaridade com as novas tecnologias e, por outro, os mais velhos com a especialização cognitiva e emocional. A primeira obtida em função da experiência adquirida nos processos de trabalho e, a outra, por conta da priorização dos vínculos emocionais, evitando emoções negativas e valorizando as positivas”, esclarece a psicóloga.

Em sua opinião, os trabalhadores mais experientes conseguem enfrentar melhor o estresse ocupacional quando apoiados em suas crenças de eficácia, ou seja, acreditando em sua competência para lidar com os estressores e em sua capacidade de atuar como agente

em seu trabalho. A experiência faz com que priorizem o que fazer, o planejamento e a execução, sempre avaliando as ações e revendo os resultados, o que significa maior cuidado com as ações empreendidas. Desta forma, a pesquisa apresentada no Programa de Gerontologia da Faculdade de Educação quis, justamente, mostrar o universo que norteia as relações de trabalho, ao reunir dezenas de dados sobre 71 líderes de serviços em empresas do setor elétrico.

Além de pesquisar quais os motivos típicos de estresse desse ambiente de trabalho, Arlete também procurou estabelecer quais relações poderiam ser feitas entre a idade, o cargo, a experiência no cargo e seu enfrentamento. “O envelhecimento e o desgaste provocado pelo trabalho demandam a compreensão dessas relações entre idade, experiência e como é enfrentado o estresse ocupacional por trabalhadores que estão envelhecendo em seu ambiente de trabalho”, comenta.

O público alvo do estudo trabalha em ambiente altamente estressante. São indivíduos que lideram equipes de manutenção das redes elétricas de alta tensão, algumas vezes trabalhando com as redes energizadas. Estão sujeitos a quedas e riscos elétricos, sem contar a sobrecarga de trabalho para reparação das redes, principalmente por desligamentos ocorridos em temporais. “Nessas ocasiões, o cliente torna-se exigente e muitas vezes ocorre sobrecarga de trabalho para o rápido restabelecimento da energia, especialmente para hospitais, indústrias, escolas. Enfim,

A psicóloga Arlete Portella Fontes, autora da pesquisa com funcionários do setor elétrico: empresas devem mesclar a ousadia dos jovens com a maturidade dos veteranos.



trata-se de uma profissão com riscos iminentes”, explica.

A população estudada é composta por engenheiros e técnicos de distribuição, que estão envelhecendo no trabalho, somando 67% com idade superior a 40 anos e mais de cinco anos de experiência. Apenas 30% dos líderes de equipe são jovens com menos de dois anos no trabalho, fato que mostra o investimento da organização na renovação de seus quadros. A pesquisa identificou nível alto de estresse percebido pela maioria dos trabalhadores. Na escala de 1 a 10, o nível indicado foi de 7. Os principais estressores

encontrados foram os referentes a organização, próprios das tarefas e relativo à gestão de pessoas.

Crenças – Segundo Arlete Fontes, se a experiência torna o profissional mais capaz de equacionar conflitos, a crença em sua capacidade de vencer os desafios do cotidiano pode vir a ser mais importante do que a própria estratégia utilizada para o enfrentamento. Para a psicóloga, que atua há mais de 20 anos na área de psicologia do trabalho, a crença é essencial para garantir o enfrentamento do estresse. “O senso de que se é capaz

estaria apoiado em recursos próprios como o conhecimento, habilidade e esforço”, argumenta. Por isso, ela defende a adoção de habilidades pró-ativas para estimular a qualidade de vida nas empresas. “A atuação deve ser prévia e contínua, através do desenvolvimento das crenças pessoais para manter níveis de competência, aliadas às habilidades que favoreçam o envelhecimento competente no trabalho. Neste aspecto, as organizações têm papel fundamental no tocante a valorizar estratégias que garantam efetivamente a qualidade de vida de seus trabalhadores”, argumenta.