

# Utilização de instrumentos psicométricos para avaliação de trabalhadores

Texto de Pietro Gomes

Para realizar uma boa gestão de saúde do trabalhador o médico do trabalho deve ser capaz de transitar em todas as dimensões da saúde humana. Esse olhar holístico perpassa pela atenção nas esferas biopsicossociais. Hoje faremos uma reflexão de como os médicos do trabalho podem utilizar ferramentas para auxiliá-lo na avaliação da esfera psíquica ou saúde mental.

Pode-se referenciar a Galileu Galilei com sua frase "*Meça o que pode ser medido e torne mensurável o que ainda não pode*", que nos tempos atuais pode ser representada por "não se pode gerenciar o que não pode ser medido", mas como fazer isso em termos de coisas intangíveis como saúde mental? Os instrumentos psicométricos foram a interpretação humana, através da ciência, a esse problema. Cada instrumento, normalmente um questionário, possui um alfa, índice que nos remete ao grau de confiança das informações coletadas, ou dito de outra forma, mostra a força de estabilidade de que, as informações coletadas correspondam à realidade. Portanto, escolher um instrumento validado, com um grau de confiança elevado é imprescindível. Esse aspecto explica o porquê não é aconselhável simplesmente criar um questionário por conta própria ou coletar algumas perguntas de vários instrumentos existentes e compilar num único sem critérios científicos.

Após a escolha adequada de um instrumento, recai a dúvida... em que momento usar? Nesse sentido, pode-se adotar diversas estratégias para a realização dos testes nas empresas: durante exames periódicos, por exemplo, ou durante campanhas específicas de coleta de informações. Vale a pena ressaltar que cada instrumento psicométrico possui uma regra específica que deve ser respeitada, por exemplo, existem instrumentos que devem ser respondidos pelo próprio empregado, outros, porém, podem ser feitos pelo médico durante a anamnese.

Para exemplificar um instrumento psicométrico utilizado com grande disseminação pelo mundo, tem-se o JCQ de Karasek. Esse instrumento é composto por um questionário em que os trabalhadores respondem a perguntas que são comparadas a uma matriz de valores, ou melhor dizendo, a um gabarito numérico. Por sua vez, esses valores são compilados em um gráfico cartesiano, em que têm-se dois eixos: demandas vs controles. No eixo demanda estão as características do trabalho que representam ou descrevem como os empregados “enxergam” suas atividades em termos de exigência mental, física e social. Controle, por sua vez, representa como os mesmos empregados “enxergam” sua autonomia de resolução dos problemas e situações no trabalho. A partir das informações coletadas têm-se um panorama da empresa ou do setor que se estuda, criando possibilidades para atuação na mudança desse cenário a depender dos resultados. Sabe-se, por exemplo, que trabalhos com uma alta demanda e baixo controle predispõem a patologias mentais e cardiovasculares. Exemplo prático da utilização do JCQ de Karasek seria o desenvolvimento de ações que visassem aumentar a autonomia dos empregados em situações de alta demanda e baixo controle. Quando aumenta-se a autonomia, nessas situações, tem-se efeito protetor sobre a saúde mental e física. Na hipótese referida tem-se um claro exemplo de aplicação prática dessa ferramenta no dia a dia do “chão de fábrica”.

Vários são os instrumentos psicométricos que podem ser estudados para retirar informações importantes sobre as condições de saúde mental dos empregados, cada qual tem sua aplicação, pontos positivos e fragilidades, como todo método científico. Mais importante que tentar achar instrumentos psicométricos “infalíveis” ou perfeitos é utilizá-los em nossa prática diária como ferramentas importantes para uma boa gestão de saúde do trabalhador.