

22/04/2019

## 1 OBJETIVO

Estabelecer critérios para a elaboração do *Perfil Psicossocial* das equipes de trabalho da CEMIG.

## 2 APLICAÇÃO

Esta instrução aplica-se a todos os órgãos responsáveis pela Gestão dos Riscos de SST na empresa (vide item *Aplicação* da IT-SESMT-4.3.1-001).

## 3 DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

As definições e abreviaturas pertinentes a esta instrução encontram-se na IT-SESMT-4.3.1-001, em sua versão vigente.

## 4 RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE

Com relação a esta instrução ficam assim definidas as responsabilidades:

ATIVIDADES	RESPONSÁVEIS
Elaborar o <i>Perfil Psicossocial Cemig</i> conforme esta instrução.	Equipe Hira
Encaminhar o <i>Perfil Psicossocial Cemig</i> para um dos profissionais da área de SST do SESMT.	Equipe Hira
Intermediar a definição e implementação das medidas de controle.	Equipe Hira
Propor alterações nesta instrução.	Qualquer trabalhador
Revisar esta instrução.	RH/ST

## 5 AÇÕES E MÉTODOS

### 5.1 ASPECTOS PSICOSSOCIAIS

A *Gestão de Riscos Psicossociais* identifica os principais aspectos relacionados aos perigos e riscos psicossociais, conforme abaixo:

- Conteúdo do Trabalho
- Carga e Ritmo do Trabalho;
- Horário de Trabalho;
- Controle;
- Ambiente & Equipamentos;
- Cultura Organizacional & Função;
- Relações Interpessoais no Trabalho;
- Papéis na Organização;

- Desenvolvimento da Carreira;
- Interface Lar-Trabalho.

## **5.2 PREENCHIMENTO DA PLANILHA PSICOSSOCIAL**

A Equipe HIRA deve acompanhar a execução das atividades e conversar com cada Equipe de Trabalho para entender em que contexto trabalha. Das observações e conversas podem ser extraídas situações, informações e percepções que caracterizem a presença de algum perigo de ordem psicossocial.

Para elaboração do *Perfil Psicossocial Cemig*, a Equipe de trabalho deverá responder as questões da planilha da figura 1, cujo arquivo em Excel está disponível no portal de SST, assinalando com um “X”, as colunas “SIM” e “NÃO”.

Nota: A planilha Perfil Psicossocial pode ser preenchida por empregado ou por equipe. Em caso de preenchimento individual, os dados devem ser consolidados e validados em reunião com toda equipe de trabalho.

**CRITÉRIOS PARA ELABORAÇÃO DO PERFIL  
PSICOSSOCIAL CEMIG**


IST-SESMT- 4.3.1-001-002a

N.º Documento

Folha Página 4 de 6

Figura 1

<b>GESTÃO DOS RISCOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO - SST</b> <b>TABELA PARA ANÁLISE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS</b>				
<b>PROCESSO:</b>				
<b>ÓRGÃO:</b>				
<b>EQUIPE:</b>				
<b>LOCAL DE TRABALHO:</b>				
<b>DATA</b>				
ASPECTO	PERIGOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO	Perguntas	MAIS PARA	
			SIM	NÃO
CONTEÚDO DO TRABALHO	Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.	Suas atividades são variadas?		
		Você consegue enxergar a importância do seu trabalho?		
		Você considera que seu conhecimento e competência são utilizados no dia a dia de trabalho?		
		Você possui domínio e todas informações necessárias para realização de suas atividades?		
		As interações com o público externo ocorrem de forma tranquila e amigável?		
CARGA E RITMO DO TRABALHO	Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos.	Seu trabalho está livre de cargas emocionais elevadas?		
		Seu trabalho está livre de sobrecarga física?		
		A composição da equipe é adequada para realização das atividades?		
		□ tempo de execução das tarefas é adequado?		
HORÁRIO DE TRABALHO	Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social.	□ horário/escale de trabalho é adequado?		
		□ descanso entre jornadas e folgas semanais é suficiente para recomposição do desgaste físico ocasionado no trabalho?		
		□ intervalo para almoço é adequado?		
		Se o seu trabalho não permite convívio social, durante sua jornada, isso gera desconforto para você?		
		Você participa das decisões acerca do seu trabalho?		
CONTROLE	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos, etc.	Você tem autonomia na realização de seu trabalho?		
		Você tem autonomia para aprimorar os métodos de trabalho?		
AMBIENTE & EQUIPAMENTOS	Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins tais como: falta de espaço,	Seus equipamentos de trabalho são adequados?		
		As condições de trabalho como ruído, iluminação e espaço físico são confortáveis para realização do seu trabalho?		
CULTURA ORGANIZACIONAL & FUNÇÃO	Comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais.	Você está informado sobre o desempenho da empresa?		
		Você é informado sobre as diretrizes estratégicas da empresa?		
		□ seu desenvolvimento profissional é incentivado?		
		Você está satisfeito em trabalhar na sua base ou município?		
		A comunicação organizacional é eficaz?		
RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	Isolamento físico ou social, precariedade das relações superiores ou com colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social.	Você recebe informações suficientes (reconhecimento, crítica e avaliação pessoal) sobre o seu próprio rendimento?		
		Seu trabalho oferece possibilidade de colaborar com seus		
		□ relacionamento com os demais níveis hierárquicos é bom?		
		□ relacionamento com a equipe de trabalho é bom?		
		Você recebe apoio ou incentivo para realização de suas		
PAPEIS NA ORGANIZAÇÃO	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis e responsabilidade pelas pessoas.	Suas atividades são definidas de forma clara?		
		As demandas de trabalho são solicitadas de forma clara e sem conflitos?		
		Os colegas de equipe se preocupam e conseguem zelar pela segurança dos demais?		
DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA	Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho,	Há possibilidade de crescimento na sua carreira?		
		As regras de promoção e remuneração são claras?		
		Seu emprego é estável?		
INTERFACE LAR-TRABALHO	Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla.	Você consegue conciliar outras atividades (estudos, demandas pessoais e outras atividades profissionais) com o trabalho?		

Fonte: PRIMA-EF: Orientação da Modelo Europeu para a Gestão de Riscos Psicossociais: Um Recurso para Empregadores e Representantes dos Trabalhadores



Após o preenchimento da planilha de Gestão Psicossocial, a planilha deve ser encaminhada aos responsáveis para tratamento das ações mitigadoras.

As ações mitigadoras devem ser registradas no PACP e monitoradas pela equipe HIRA.

## **6 REGISTROS**

Os registros devem ser mantidos nos órgãos conforme estabelecido na IT-SESMT-4.3.1-001, em sua versão vigente.

## **7 REFERÊNCIAS**

As referências pertinentes a esta instrução encontram-se na IT-SESMT-4.3.1-001, em sua versão vigente.

## **8 ANEXOS**

### **Anexo 1 – Contribuições:**

Coordenação: Vanessa de Oliveira da Costa Lyra – Gerente da RH/ST

Amanda Maria Marques Pimenta – Psicóloga do Trabalho

Udson Soares Moreira – Técnico de Segurança do Trabalho

Marcos Rogerio do Sacramento – Técnico de Segurança do Trabalho

Geraldo Eustaquio Goncalves Pereira – Técnico de Segurança do Trabalho

Fábio de Oliveira Lana – Técnico de Segurança do Trabalho