



Plano Amplo de Segurança - Transformando a Cultura de Segurança da Energisa Tocantins

Tema: Pessoas

Autores: Mauricio Santos Zanina

Co-Autores: Luciana Santos Teixeira

Empresa: Energisa Tocantins- Distribuidora de Energia S.A.

Resumo

Desenvolver ações no sentido de uma grande transformação da Cultura de Segurança da Energisa Tocantins com foco no principal Valor da empresa: valor VIDA. O trabalho foi dividido em 6 pilares relacionados à Cultura de Segurança e o valor VIDA:

- *Recrutamento & Seleção;*
- *Treinamento e Integração;*
- *Ofensores Críticos;*
- *Liderança;*
- *Rotina;*
- *Procedimentos.*

1. Introdução

A transformação da cultura de segurança é um processo contínuo e complexo que demanda comprometimento em todos os níveis organizacionais. Esta jornada começa com a compreensão de que segurança não é apenas um conjunto de regras e procedimentos, mas um valor fundamental que deve estar enraizado no DNA da organização.

O primeiro passo para esta transformação envolve a liderança pelo exemplo. Os gestores precisam demonstrar, através de suas ações diárias, que a segurança é uma prioridade inegociável. Quando os líderes param suas atividades para abordar questões de segurança, participam ativamente de diálogos sobre o tema e investem recursos necessários, enviam uma mensagem clara sobre a importância do assunto.

A comunicação efetiva desempenha um papel crucial nesta transformação. É essencial estabelecer canais abertos onde os colaboradores se sintam seguros para reportar incidentes, compartilhar preocupações e sugerir melhorias. O conceito de "culpa zero" deve ser promovido, incentivando as pessoas a relatarem erros e quase-acidentes sem medo de represálias.

O treinamento contínuo e a capacitação são pilares fundamentais. Não basta realizar treinamentos pontuais; é necessário manter um programa consistente de desenvolvimento que aborde tanto aspectos técnicos quanto comportamentais da segurança. A educação deve ser adaptada às diferentes funções e níveis de

risco, garantindo que cada colaborador compreenda sua responsabilidade específica na preservação da segurança coletiva.

A implementação de sistemas de gestão de segurança robustos, com indicadores claros e metas definidas, permite monitorar o progresso da transformação cultural. Contudo, é importante lembrar que números e estatísticas são apenas parte da história. O verdadeiro sucesso está na mudança de mindset, quando os colaboradores passam a pensar em segurança de forma natural e proativa, não apenas como cumprimento de regras.

Este processo de transformação requer paciência e persistência, pois mudanças culturais profundas podem levar anos para se consolidar. O importante é manter o foco e celebrar as pequenas vitórias ao longo do caminho, reconhecendo e valorizando as atitudes e comportamentos que contribuem para um ambiente mais seguro.

Diante de um cenário de elevação da quantidade de incidentes na concessão da Energisa Tocantins, e considerando uma análise da Pirâmide de Bird, onde o alargamento da base da pirâmide indicava uma probabilidade de acontecer ocorrências mais graves, foi desenvolvido um projeto na metodologia PMO (Project Management Office) voltada para a Transformação da Cultura de Segurança da Energisa Tocantins, onde foram desenvolvidas ações nos seguintes Pilares:

Pilar Recrutamento & Seleção: Desenvolver ações relacionadas ao processo de entrada de novos profissionais na empresa, analisando perfil psicológico voltado para trabalhos com Eletricidade e capacitação dos líderes para realizar entrevistas com foco em Comportamento Seguro;

Pilar Treinamento e Integração: Reavaliar toda a matriz de treinamento de formação e atualização dos eletricitistas, assim como estrutura física para a realização dos treinamentos, e desenvolver um processo de acompanhamento dos profissionais por tutores realizando avaliações técnicas e comportamentais nos 12 primeiros meses de atuação;

Pilar Ofensores Críticos: Realizar inventário dos princípios ofensores críticos relacionados aos últimos acidentes graves, desenvolvendo ações de sensibilização para internalizar as principais causas raízes desses eventos;

Pilar Liderança: Capacitar toda a Liderança Operacional da empresa em aspectos voltados para influência em relação ao Comportamento Seguro do time operacional, e estabelecer processos que visam fortalecer proximidade e confiança com o público operacional;

Pilar Rotina: Analisar as principais rotinas existentes para o público operacional, verificando as oportunidades de melhorias ou novas rotinas para influenciar no comportamento seguro das equipes operacionais;

Pilar Procedimento: Analisar oportunidade de novos processos ou melhoria nos existentes voltados para a Cultura de Segurança;

Para fortalecer o processo, cada pilar contou com um gerente de departamento como padrinho e uma equipe multidisciplinar para avaliar as oportunidades sob vários pontos de vista. Outro ponto relevante a ser considerado é o modelo de Governança do projeto envolvendo um gerente de projeto para follow up's periódicos com as equipes dos pilares.

GOVERNANÇA

PILARES			DIRETORIA		PADRINHOS	
CHECK POINT SEMANAL			MENSAL	MENSAL		
			FUM	CSS		
2a	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	17:00 às 17:30 h	Foco no IP e Resumo das Entregas	Detalhamento das Ações do Período	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	Silvana, Samuel, Rhayane e Bruno Ribeiro
3a	ROTINAS	17:00 às 17:30 h			INTEGRAÇÃO E TREINAMENTO	Alberto, Luiza, João Aparecido, Gessyane, Catia e Hugo
4a	OFENSORES CRÍTICOS	17:00 às 17:30 h			OFENSORES CRÍTICOS	Wernick, Ludiana, Renato, Michael, Tony, Bruno Campos e Amanda
5a	LIDERANÇA	17:00 às 17:30 h			LIDERANÇA	Mauro, Tarciso, Alexandre, Socorro, Jarbas e Ricardo Pedrosa
6a	TREINAMENTO & INTEGRAÇÃO	16:30 às 17:00 h			ROTINAS	Grazi, Andrea, Raphael, Danilo, Wilson e Lenoaldo
6a	PROCEDIMENTOS	17:00 às 17:30 h			PROCEDIMENTOS	Bruno, Ricardo, Nara, Lorrany e Diones

2. Desenvolvimento

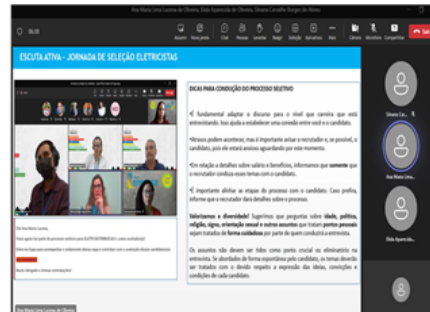
Ao longo da jornada do projeto foram desenvolvidas inúmeras ações nos pilares, onde vale destacar as principais:

1. Pilar Recrutamento & Seleção

- Implantação de Teste de Habilidades Práticas Inicial para garantir a aptidão mínima no processo seletivo;
- Construção das PERSONAS para os cargos operacionais e capacitação da Liderança para entrevistas por competência;

- Perfil Psicológico por cargo definido para o processo de R&S ETO;
- Perfil Psicológico por cargo documentado no processo de R&S ETO;

- Construção dos Personas para os cargos: Auxiliar Comercial, Eletricistas e Eletricista LV – COER&S e time líderes ETO;



- Revisão dos testes psicológicos iniciais com foco em ATENÇÃO;

- Avaliar a preparação de um resumo a ser enviado ao gestor do Laudo da Avaliação Psicológica;
- Avaliar a automatização e disponibilização do resumo da Avaliação Psicológica ao gestor através da plataforma de recrutamento;

Solução 02 - Rever a bateria atual e avaliar a possível bateria (CENÁRIO 02)

Acréscimo do ESAVI-A e substituir o NEO PI-R pela versão Reduzida (NEO FII-R)

APLICACÃO ONLINE	APLICACÃO ONLINE	APLICACÃO ONLINE	Impactos:	APLICACÃO ONLINE	APLICACÃO ONLINE	APLICACÃO ONLINE
NEO-PI-R	NEO-PI-R	NEO-PI-R		NEO-PI-R	NEO-PI-R	NEO-PI-R
740	740	740	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório será enviado sem as facetas (as 30 que estão abaixo dos cinco domínios, trazendo apenas: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscientização). • Com isso, não será possível ver as facetas: ansiedade, depressão, raiva, entorpecimento, vulnerabilidade. • Bateria continuará continuando com: Inteligência, porém com 300 questões a menos e sem a necessidade de mais 30 minutos para a resolução do G-30. • Reduzindo a experiência do candidato, sem aumento nos custos, pois o ESAVI entraria no lugar do G-30. 	740	740	740
740	740	740		740	740	740
740	740	740		740	740	740
740	740	740		740	740	740

- Revisão da Grade de Treinamento das equipes operacionais;

ONDE ESTAMOS HOJE?

Ganho rápido implantado (atualização e contratação para eletricitistas de linha morta)

TREINAMENTO DE ATUALIZAÇÃO

AS IS

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX
MANHÃ	Deslocamento	TEORIA	TEORIA	PRÁTICA NO CT	TEORIA / AVD
TARDE	TEORIA			TEORIA	Deslocamento

TO BE

	SEG	TER	QUA	QUI	SEX
MANHÃ	Deslocamento	TEORIA	PRÁTICA NO CT	PRÁTICA NO CT	PRÁTICA PODA
TARDE	SEGURANÇA			EQUIPAMENTOS ESPECIAIS	AVD/ Deslocamento

Equipamentos especiais

IT-257/2019 OPERAR CHAVES COM SECCIONALIZADOR ELETRONICO DIGITAL

IT-256/2019 OPERAR RELIGADOR AUTOMATICO MONOFASICO (TRIP SAVER)_R1

IT-941/2022 OPERAR RELIGADOR AUTOMATICO MONOFASICO (ROCKET_1)_R1

IT-331/2018 MANOBRAS DE EQUIPAMENTOS RELIGADORES_R1

Prática de poda

Prática no CT

IT-179/2018 INSTALAR EMENDA A COMPRESSÃO_R2

IT-018/2020 EMENDA DE CABOS EM LDMT COMPACTA

IT-177/2018 INSTALAR CONECTOR TIPO CUNHA

IT-217/2019 SUBSTITUIR CONECTOR TIPO CUNHA

IT-389/2018 EXECUTAR TESTE DE MEDIÇÃO NA UC (ADRI) - Palmas

IT-265/2018 PODA DE ARVORES PROXIMO A LDBT OU LDMT - Araguaína e Gurupi

Prática no CT

IT-224/2018 UTILIZAR DISPOSITIVO DE ABERTURA EM CARGA

IT-223/2018 MANOBRAS EM CHAVES EM LINHAS DE DISTRIBUIÇÃO DE MEDIA TENSÃO

IT-061/2018 REALIZAR AÇÕES PREVENTIVAS E SERGURANÇA

IT-013/2018 INSTALAR E RETIRAR ATERRAMENTO TEMPORARIO EM LDMT E LDBT

IT-288/2018 INSPECIONAR PREVENTIVA E VISUALMENTE CHAVE UNIPOLAR FACA/FUSVEL_R1

IT-010/2019 INSTALAR E RETIRAR LINHA DE VIDA

IT-011/2018 POSICIONAR E AMARRAR ESCADA

IT-002/2019 INSTALAÇÃO DO SISTEMA DE IÇAMENTO DE MATERIAIS USANDO CARRETLHA

IT-177/2018 INSTALAR CONECTOR TIPO CUNHA

IT-217/2019 SUBSTITUIR CONECTOR TIPO CUNHA

IT-178/2018 INSTALAR CONECTOR TIPO TERMINAL A COMPRESSÃO E TERMINAL DE ESTRANGULAMENTO

IT-215/2019 SUBSTITUIÇÃO DE CONECTOR TIPO TERMINAL DE ESTRANGULAMENTO

IT-181/2018 INSTALAR CONECTOR DE PERFURAÇÃO

IT-219/2018 SUBSTITUIÇÃO DE CONECTOR TIPO PERFURAÇÃO EM LDBT

IT-179/2018 INSTALAR EMENDA A COMPRESSÃO_R2

IT-018/2020 EMENDA DE CABOS EM LDMT COMPACTA

IT-154/2018 INSTALAR ESTRUTURA TIPO N1 E N2

- Construção novo Centro de Treinamento de referência em Palmas;



- Implantação de um processo de Treinamento Local de Trabalho e Mentoria;

ONDE ESTAMOS HOJE? Versão inicial da ITL para treinamentos *on the job*

INSTRUÇÃO TÉCNICA LOCAL

Nome do documento: Instrução Técnica Local - Treinamento on the job
 Versão: 01/08/2023
 Data: 14/08/2023
 Empresa: ETO
 Área: DEOP
 Identificação do Documento: Design e código que deverá ser usado no site IPE
 Código do Documento: IPE-001

Abreviação: DEOP, DCHD, DEEC, DMS.

4.1.1.1. Treinamento on the job com formação de dupla

Na modalidade de treinamento on the job com formação de dupla, o Eletricista Multiplicador deverá formar dupla com o colaborador a ser treinado e executar a ordem de serviço como "supervisor da atividade", seguindo todos os procedimentos e instruindo o colaborador, que será o executor da atividade, sempre que necessário.

Ao final de cada atividade executada deverá ser realizado um feedback abordando todo o desenvolvimento da atividade afim de despertar a consciência e a importância de cada membro da equipe para o alcance dos resultados positivos.

4.1.1.2. Treinamento on the job supervisionado

Na modalidade de treinamento on the job supervisionado, o Multiplicador ou Técnico irá acompanhar uma Equipe nas atividades definidas no cartão de treinamento. Nessa modalidade, a dupla deverá ir revezando a cada atividade o posto de "executor" e "supervisor" da atividade, ao final os dois estarão habilitados nos treinamentos.

Ao final de cada atividade executada deverá ser realizado um feedback abordando todo o desenvolvimento da atividade afim de despertar a consciência e a importância de cada membro da equipe para o alcance dos resultados positivos.

Formação de dupla

Treinando
 Eletricista 3M
 Resp. pelo treinamento

Atendimento das OS's

Supervisionado

Treinando
 Multiplicador / Técnico
 Resp. pelo treinamento

Atendimento das OS's com atividades previstas no treinamento

ONDE ESTAMOS HOJE? Versão inicial da ITL para o processo de mentoria

INSTRUÇÃO TÉCNICA LOCAL

Nome do documento: Instrução Técnica Local - Processo de mentoria para novos colaboradores
 Versão: 01/08/2023
 Data: 14/08/2023
 Empresa: ETO
 Área: DEOP
 Identificação do Documento: Design e código que deverá ser usado no site IPE
 Código do Documento: IPE-001

Abreviação: DEOP, DCHD, DEEC, DMS.

O supervisor e o mentor devem receber o colaborador na sua base de trabalho, apresentando as dependências físicas e pessoas dos departamentos;

Passo 2: Mentoria

- Nesse período o mentor deve acompanhar o mentorando em todas as suas atividades; para os cargos operacionais o mentor deve ser a dupla do mentorando;
- O mentor deve orientar os colaboradores sobre as atividades a serem realizadas e fornecer feedback constante sobre o desempenho deles, além de incentivar os colaboradores a fazerem perguntas e buscar esclarecimentos quando necessário;
- O mentor deve também estar atento a situações de risco, alertar o mentorando e interromper a atividade quando identificado um possível risco de acidente ou incidente;
- A duração da mentoria deverá seguir ao indicado na tabela 1.

Etapa	Duração	Frequência do Report	Tipologia
1ª	3 meses	quinzenal	Desenvolvimento
2ª	3 meses	mensal	Consolidação
3ª	3 meses	mensal	Complementar

Tabela 1 - Etapas de mentoria

- A etapa 3 é complementar ao processo de mentoria, com o foco em desenvolver características de trabalho em equipe;
- É recomendado, que quando possível, seja realizada a rotação entre mentores e mentorandos.

3. Pilar Ofensor Crítico

- Foram levantados 4 ofensores críticos relevantes(Poda de Árvore, Supressão de Vegetação, Linha Viva e Trabalho em Altura), desenvolvidas e divulgadas de forma massiva Dicas de Ouro sobre os referidos temas, as Dicas de Ouro hoje fazem parte da Cultura de Segurança da ETO;

5 Dicas de Ouro LINHA VIVA

01 VERIFICAR AS CONDIÇÕES IMPEDITIVAS PARA O TRABALHO COM LV (CHUVA/VENTO/EPI E EPC ADEQUADOS)

02 ATERRAR O CAMINHÃO E EVITAR TOQUE NO VEÍCULO DURANTE A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES EM LV

03 A SUPERVISÃO DA ATIVIDADE É ESSENCIAL PARA GARANTIR A EXECUÇÃO DO TRABALHO DE FORMA SEGURA.

04 INSTALAR O DETECTOR DE AUSÊNCIA DE TENSÃO

05 INSTALAR AS COBERTURAS (MT E BT) DE ACORDO COM A CLASSE DE TENSÃO DA ATIVIDADE, EM QUANTIDADE ADEQUADA PARA A EXECUÇÃO SEGURA;

energisa

4 dicas de ouro para a PODA SEGURA

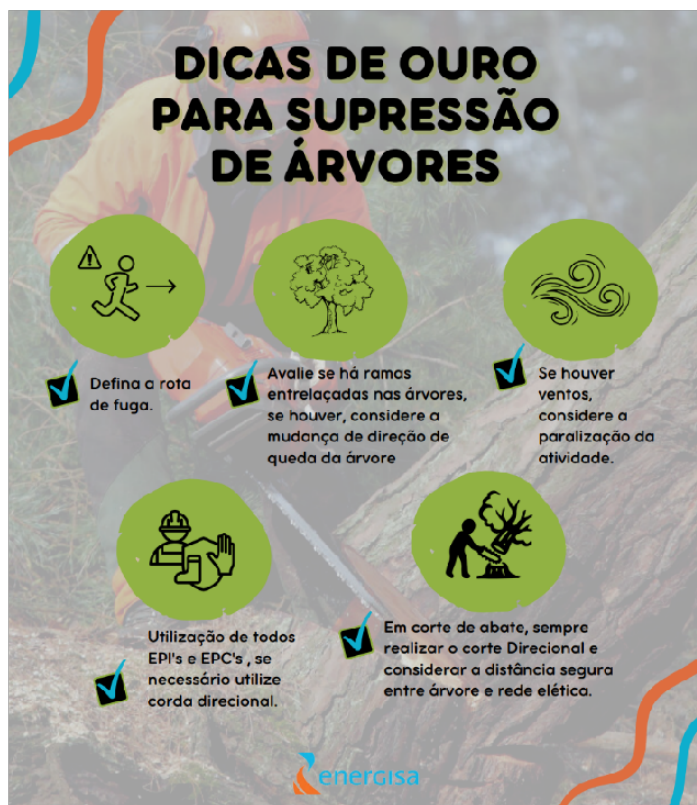
1 Na poda, nunca realize corte seco. Realize a poda em frações da ponta do galho para o tronco principal.

2 Em caso de galhos tocando, entrelaçados na rede (Média Tensão) ou com projeção, dê preferência para a execução com rede desenergizada.

3 Para cortes de abate, sempre realize o corte direcional (boca de lobo).

4 Sempre utilize todos os EPI's e EPC's necessários para a atividade e sinalize a área de trabalho.

energisa



4. Pilar Liderança

- Desenvolvimento da Liderança com foco em gestão de PESSOAS;

Pilar Liderança - Desenvolvimento



01 - Treinamento Indicadores _ Ricardo Pedrosa



02 - Cultura de Segurança _ Andreza Araújo



03 - Comportamento da Liderança _ Julianô Gonçalves



04 - Papel do Líder na Operação Segura _ Carlos Massera



Pilar Liderança - Desenvolvimento



05 - Cultura de Alto Desempenho_ Paulo Storani



06 - Inteligência Emocional_ Gilberto Shinyashiki 28/09/2023 as 16:00



Próximos Passos:

- 07 - Treinamento com a consultoria 10/2023
- 08 - Comunicação Assertiva 11/2023
- 09 - Abordagens, feedback e feedforward 12/2023



- Visitação às bases da Energisa Tocantins 2 vezes por ano pela Liderança, onde são tratados temas de forma padronizada para todo time operacional, a exemplo Curva de Bradley;

Pilar Liderança - Visitação as Bases Operacionais

Apresentação de cada membro da Visita. Que as Pessoas saibam o que cada um faz.

O que é segurança para Você? Todos participarem da definição de segurança.

Precisamos garantir a segurança de Todos. Eu cuido de mim, Eu cuido dos meus Colegas e Eu me permito ser cuidado.

Mostrar os indicadores de Acidentes e Incidentes da ETO

Apresentar a Curva de Bredley da DuPont e

Cada participante marcar o estágio da cultura atual.

Influenciador levará uma lição aprendida para apresentar e discutir com a equipe.



1	2	3	4	5	6
Recrutamento e Seleção	Integração e Treinamento	Ofensores Críticos	Liderança	Rotinas	Procedimentos
PALESTRAS	PALESTRAS	PALESTRAS	PALESTRAS	PALESTRAS	PALESTRAS
Silvana Rhayane Bruno Ribeiro Samuel	Alberto Luciana Gessyane Hugo Cátia João Aparecido	Wernack Luciana Michael Tony Bruno Campos Armando	Mauro Tarciso Ricardo Pedrosa Alexandre Socorro Jarbas	Graci Andrea Danilo Vilson Lemuel Raphael	Bruno G. Raphael Laranny Ricardo Camargo Dioner



5. Pilar Rotina

- Criação de um portal para gestão de todas as rotinas operacionais envolvendo o valor VIDA, a exemplo: Gestão de Telemetria e Feed Back ao final do turno;



6. Pilar Procedimento

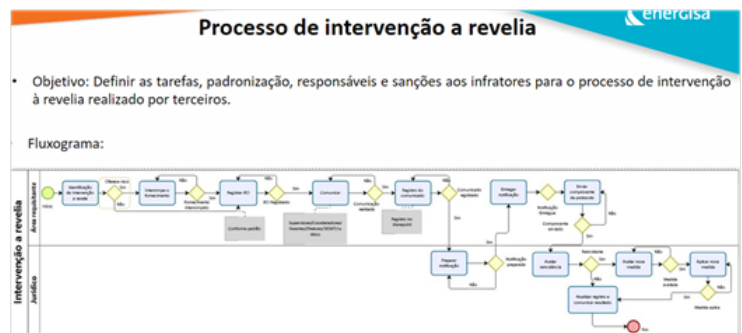
- Implantação do processo de intervenção à revelia com o intuito de combater esse tipo de situação garantindo a SEGURANÇA nas redes de distribuição de energia;



Intervenção à Revelia

- Padronizar fluxo de ações na detecção de intervenções à revelia
- Avaliar fluxo e ações com apoio do jurídico para detecção de intervenção à revelia
- Divulgar as ocorrências de intervenção
- Implantação do processo de comunicação de intervenção à revelia

Comunicado de intervenção à revelia Araguaina, 23/08/2023, Zona: Rural	
UNIDADE DE NEGÓCIO / DEPARTAMENTO: ETO/DCHD Rede designada: Nº do Boletim de ocorrência: Declarante:	Autor do fato: (Responsável pela intervenção, se identificado) Endereço completo do local: Coordenada:
	Descrição resumida: Descrição detalhada: Ações imediatas:



3. Conclusão

A implementação bem-sucedida do Plano Amplo de Segurança na Energisa Tocantins representa um marco significativo na evolução da cultura de segurança da empresa, com resultados expressivos que demonstram a eficácia das medidas adotadas. O alcance histórico de **365 dias sem acidentes com afastamento**, pela primeira vez desde o início da concessão, evidencia não apenas o sucesso das estratégias implementadas, mas também uma transformação profunda na mentalidade e nas práticas de segurança de toda a organização.

Este resultado excepcional, somado ao fato de que alguns polos operacionais já ultrapassaram a marca de 2.500 dias sem acidentes com afastamento, demonstra que a cultura de segurança foi efetivamente incorporada ao DNA da empresa. A redução consistente nas taxas de gravidade e frequência de acidentes ao longo dos últimos anos reflete o comprometimento contínuo da organização com a segurança de seus colaboradores e a efetividade das ações preventivas implementadas.

O sucesso alcançado pode ser atribuído a uma abordagem holística que combinou diferentes aspectos da gestão de segurança, incluindo treinamentos, conscientização, procedimentos operacionais padronizados e um sistema de gestão robusto. A participação ativa de todas as equipes, desde a alta direção até os colaboradores da linha de frente, foi fundamental para criar um ambiente onde a segurança é verdadeiramente uma prioridade compartilhada.

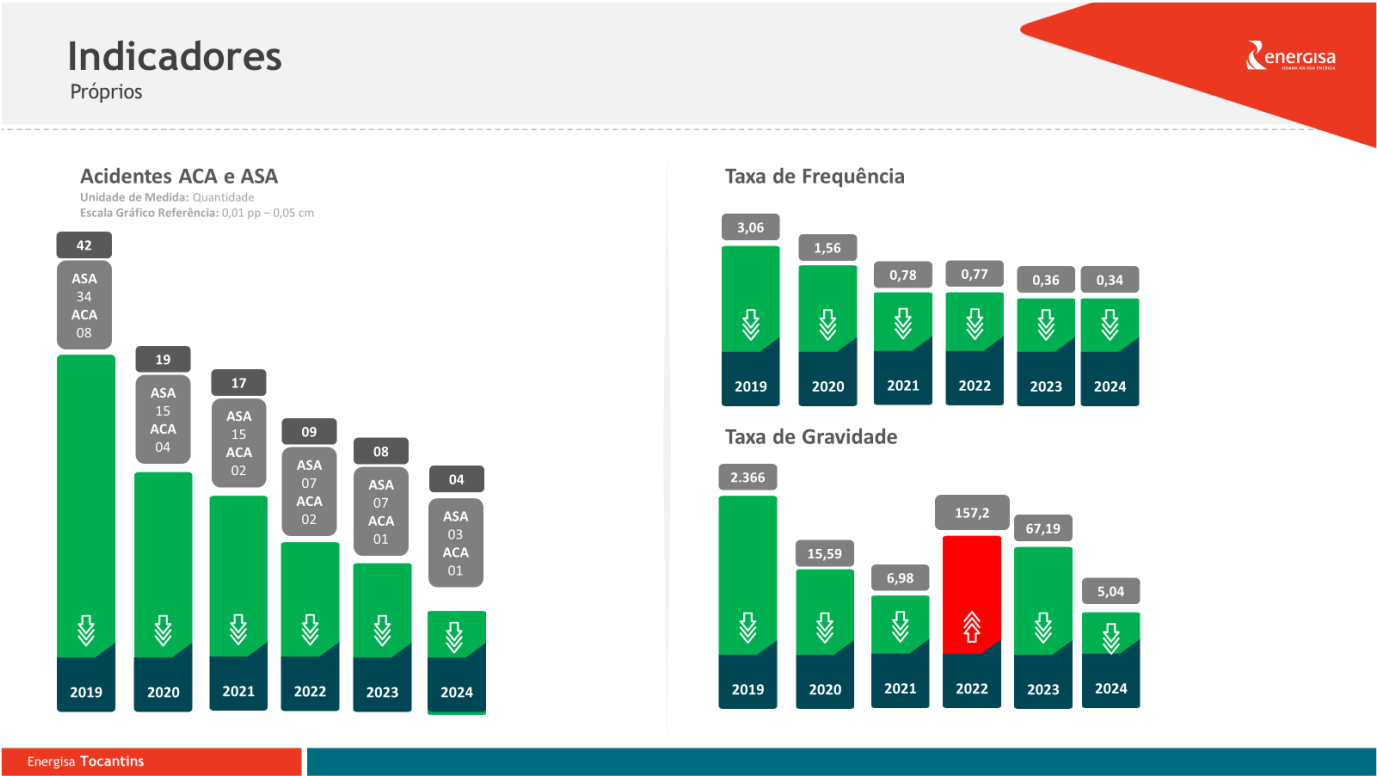
Estes resultados também demonstram que investimentos em segurança não são apenas uma obrigação legal ou moral, mas uma estratégia que gera benefícios tangíveis para toda a organização. A redução de

acidentes contribui para a melhoria da produtividade, redução de custos operacionais e, principalmente, para a preservação do bem mais precioso da empresa: seus colaboradores.

O marco alcançado serve como um novo patamar para os próximos desafios, estabelecendo um compromisso ainda maior com a melhoria contínua dos processos e práticas de segurança. É fundamental manter o foco na prevenção e no fortalecimento da cultura de segurança, buscando não apenas manter os resultados alcançados, mas superá-los continuamente.

Esta conquista posiciona a Energisa Tocantins como referência em segurança no Grupo Energisa, demonstrando que é possível alcançar excelência em segurança mesmo em um ambiente operacional complexo e desafiador. O sucesso do Plano Amplo de Segurança serve como modelo e inspiração para outras empresas do setor, evidenciando que o compromisso genuíno com a segurança, aliado a estratégias bem estruturadas e execução disciplinada, pode transformar significativamente os indicadores de segurança de uma organização.

Os desafios futuros para a melhoria contínua da segurança na Energisa Tocantins passam pela necessidade de intensificar o uso de tecnologias preditivas e análise de dados para antecipar potenciais riscos, implementar sistemas de monitoramento em tempo real das atividades de campo através de IoT (Internet das Coisas), desenvolver programas de capacitação cada vez mais personalizados com base no perfil e necessidades específicas de cada colaborador, fortalecer ainda mais o engajamento das lideranças no processo de gestão da segurança, expandir o uso de realidade virtual e aumentada nos treinamentos práticos, desenvolver indicadores proativos mais robustos que permitam identificar tendências e agir preventivamente, ampliar o programa de reconhecimento e recompensa para comportamentos seguros, garantindo assim a continuidade da evolução da cultura de segurança e a busca incessante pelo zero acidente.



365 DIAS SEM ACIDENTES COM AFASTAMENTOS NA ETO!

Vamos celebrar juntos?



Data: 28/06, sexta-feira;



Horário: 07h45.

Junte-se a nós em uma
live especial via Teams
para comemorar este
marco importante de
segurança e dedicação
de todos os
colaboradores!



4. Referências bibliográficas

Energisa Tocantins - Dados *Internos*