

Abril Verde: segurança no trabalho como cultura, não como obrigação



Abril é o único mês do ano que reúne, simultaneamente, duas grandes campanhas de conscientização com estrutura e propósito bem definidos: o **Abril Verde**, voltado à saúde e segurança no trabalho, e o **Abril Azul**, dedicado à conscientização sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Leia matérias completa.



Dia Nacional de Prevenção e Combate à Hipertensão Arterial: 26 de abril

A data merece mais atenção do que recebe: a hipertensão é a doença crônica mais prevalente no Brasil. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS/IBGE), aproximadamente 38 milhões de brasileiros adultos têm pressão alta — cerca de 26% da população adulta do país. E o dado mais preocupante: estima-se que pelo menos um terço desses casos não sabe que tem a

doença.

É por isso que a hipertensão é chamada de 'inimigo silencioso': ela raramente apresenta sintomas evidentes nos estágios iniciais. Pode se desenvolver por anos sem que a pessoa perceba — até que se manifesta como um infarto, um AVC ou uma insuficiência renal.

Como prevenir e controlar

Mudanças de estilo de vida têm impacto comprovado e expressivo na pressão arterial. Reduzir o consumo de sal para menos de 5 gramas por dia

(equivalente a uma colher de chá), aumentar frutas, verduras e integrais, e praticar pelo menos 150 minutos de atividade física moderada por semana podem reduzir a pressão sistólica em até 10 a 15 mmHg — impacto comparável ao de alguns medicamentos.

Leia no Blog



Plano de desenvolvimento individual: construa sua trajetória com intencionalidade

A maioria das pessoas deseja crescer profissionalmente. Mas há uma diferença enorme entre desejar e planejar. Desejar é passivo: aguarda que oportunidades apareçam. Planejar é ativo: mapeia onde se quer chegar, identifica o que é necessário para lá chegar e age com consistência na direção escolhida. Essa diferença tem um nome no mundo corporativo: Plano de Desenvolvimento Individual — o PDI.

O que é um PDI?

O PDI é um mapa personalizado de crescimento profissional. Ele responde a três perguntas essenciais: onde estou hoje? Onde quero chegar? O que preciso desenvolver para percorrer esse caminho?

Ele não é uma avaliação de desempenho — que olha para o passado e mede resultados. Também não é uma meta de produção — que pertence à empresa. O PDI olha para o futuro do colaborador e pertence a ele. É o profissional quem define, quem executa e quem colhe os resultados.

Organizações que adotam o PDI de forma sistemática reportam maior engajamento e menor rotatividade. Quando as pessoas percebem que há um caminho de crescimento traçado, a relação com o trabalho muda: ele deixa de ser apenas uma obrigação e passa a ser parte de uma construção.

Como implementar o PDI: 8 passos executáveis

Passo 1 — Reserve um tempo real para você

Separe um bloco de 1 a 2 horas sem interrupções — um fim de semana, um feriado ou uma tarde reservada. PDI exige honestidade e reflexão. Não se faz entre uma tarefa e outra. A ferramenta pode ser simples: papel e caneta, ou um documento no celular ou computador. O que importa é o tempo e a atenção dedicados a si mesmo.

Passo 2 — Faça o diagnóstico honesto

Antes de planejar o futuro, é preciso entender o presente com clareza. Responda por escrito às seguintes perguntas — sem julgamento, pois esse diagnóstico é só seu.

Sobre o que você já tem:

O que faço muito bem no meu trabalho atual? O que colegas e líderes costumam reconhecer em mim? Que situações difíceis já enfrentei e resolvi bem? Quais conhecimentos técnicos tenho que me diferenciam?

Sobre o que ainda falta:

O que me impede de avançar hoje? Quais tarefas evito porque me sinto inseguro? Que habilidades percebo nos colegas que admiro e que eu ainda não tenho?

Sobre onde você está:

Estou satisfeito com o que faço? O que me gera mais — e menos — energia no trabalho? O cargo atual representa onde quero estar daqui a dois ou três anos?

Dica: escreva sem filtro na primeira vez. Depois releia e selecione o que é mais relevante para o momento.

Passo 3 — Defina onde quer chegar

Escolha um horizonte de tempo realista: 6 meses, 1 ano ou 2 anos. Depois escreva um objetivo de desenvolvimento — não de resultado (resultado é meta da empresa), mas de crescimento pessoal e profissional. Veja exemplos aplicados ao contexto industrial:

- “Em 12 meses, quero dominar o processo de setup da máquina X e ser referência para novos colaboradores nessa operação.”
- “Em 6 meses, quero me comunicar melhor por escrito — enviar relatórios claros sem precisar de revisão do supervisor.”
- “Em 1 ano, quero concluir o curso técnico de usinagem CNC e aplicar os conhecimentos no setor em até 90 dias após a conclusão.”
- “Em 2 anos, quero estar preparado para assumir uma função de liderança de equipe pequena.”

Use o filtro SMART para validar cada objetivo:

Pergunta que você deve responder

S - Específico - O que exatamente quero alcançar? Quanto mais concreto, melhor.

M - Mensurável - Como saberei que cheguei lá? O que vou poder ver, fazer ou demonstrar?

(Continua)

Matéria completa no blog. Leia!



Abril Verde e Azul: dois compromissos, um propósito

Abril é o único mês do ano que reúne, simultaneamente, duas grandes campanhas de conscientização com estrutura e propósito bem definidos: o **Abril Verde, voltado à saúde e segurança no trabalho**, e o **Abril Azul, dedicado à conscientização sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA)**.

Diferentes em tema, essas campanhas compartilham um núcleo comum: o respeito à vida humana em todas as suas formas e contextos.

Abril Verde: a memória que protege o presente

O Abril Verde surgiu como forma de lembrar o Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho, celebrado em 28 de abril. A campanha foi criada no Brasil pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro) e tem como objetivo transformar a memória das vítimas em impulso para a prevenção.

Segundo o Ministério da Previdência Social, o Brasil registrou cerca de 612 mil acidentes de trabalho em 2023, dos quais mais de 2.500 foram fatais. Por trás desses números, há vidas que poderiam ter sido protegidas com medidas preventivas bem implementadas e uma cultura de segurança genuinamente incorporada pelo ambiente de trabalho.

No contexto industrial, o Abril Verde é uma oportunidade de reforçar práticas que devem ser cotidianas: o uso correto e consistente dos EPIs, a manutenção preventiva de equipamentos, a comunicação imediata de condições inseguras e a participação ativa em treinamentos. A prevenção não começa na norma — começa na atitude de cada colaborador, todos os dias.

Abril Azul: incluir é uma forma de crescer

O Abril Azul foi instituído pela Organização das Nações Unidas em 2007, com o Dia Mundial da Conscientização do Autismo em 2 de abril. A campanha busca ampliar o conhecimento sobre o Transtorno do Espectro Autista, combater preconceitos e promover a inclusão de pessoas com TEA em todos os espaços sociais — incluindo o ambiente de trabalho.

O autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação social, o processamento sensorial e a flexibilidade comportamental. Segundo a OMS, cerca de 1 em cada 100 crianças no mundo é diagnosticada com TEA — e no Brasil, estima-se que mais de 2 milhões de pessoas vivam no espectro. O diagnóstico precoce é fundamental: quanto antes a criança recebe suporte adequado, maiores são as suas possibilidades de desenvolvimento.

No ambiente corporativo, a inclusão de pessoas com TEA traz perspectivas e habilidades que frequentemente surpreendem: atenção excepcional a detalhes, foco sustentado em

tarefas específicas, honestidade e confiabilidade acima da média. Cuidar da inclusão é cuidar da riqueza coletiva.

O que cada colaborador pode fazer

Para o Abril Verde: adote os EPIs corretos para cada atividade, mantenha sua área de trabalho organizada e sinalizada, e reporte imediatamente qualquer condição de risco. Lembre-se: segurança começa em você, e protege quem está ao seu lado.

Para o Abril Azul: informe-se sobre o que é o autismo, desfaça mitos (pessoas com TEA têm empatia — esse é um mito comprovadamente falso), e contribua para um ambiente onde a diferença é respeitada. Inclusão verdadeira começa no gesto cotidiano.

Verde e azul. Dois compromissos que, ao fim, têm a mesma raiz: o cuidado com as pessoas. No trabalho, fora dele, em todas as formas que a vida humana assume.



O mundo dos livros: por que ler é o investimento com maior retorno

Em 23 de abril celebra-se o Dia Mundial do Livro, Falar de leitura hoje vai além da cultura: trata-se de um hábito com retorno comprovado na saúde, na carreira e na qualidade de vida.

Leitura e crescimento profissional

Existe um hábito que aparece com frequência notável nas trajetórias de profissionais que se destacam: a leitura sistemática. Bill Gates declarou à revista Time: 'Todo livro me ensina algo novo ou me ajuda a ver as coisas de maneira diferente. A leitura alimenta uma sensação de curiosidade sobre o mundo, o que, ao meu ver, ajudou a conduzir minha carreira.' Warren Buffett é conhecido por dedicar grande parte do seu dia à leitura e reflexão. Esses exemplos extremos são citados não para sugerir que ler transforma qualquer pessoa em gênio dos negócios — mas para evidenciar um padrão real: quem lê de forma regular acumula repertório que se traduz em decisões melhores, comunicação mais clara e capacidade de enxergar problemas de ângulos múltiplos.

Do ponto de vista cognitivo, a leitura desenvolve o que os pesquisadores chamam de fluência verbal e conceptual — a capacidade de organizar

ideias com precisão e expressá-las de forma que o interlocutor compreenda sem esforço. No ambiente industrial, isso não é detalhe: um colaborador que consegue descrever com clareza uma falha no processo, sugerir uma melhoria com argumentos estruturados ou comunicar um risco antes que ele se torne acidente está exercendo uma competência que vai muito além da técnica.

Há também evidências sobre leitura de ficção e desenvolvimento interpessoal. Um estudo de Kidd e Castano (2013), publicado na revista Science, demonstrou que a leitura de ficção literária melhora temporariamente a chamada teoria da mente — a capacidade de reconhecer e compreender os estados mentais e emocionais de outras pessoas. O achado foi objeto de debate e replicações com resultados mistos, por isso deve ser lido com cautela. Mas a direção do efeito é consistente com o que a literatura acumulada aponta: quem lê narrativas sobre experiências humanas variadas tende a ampliar sua sensibilidade interpessoal. No cotidiano do trabalho em equipe, isso tem valor concreto: um profissional com maior capacidade empática tende a gerar menos conflitos, receber e dar feedback com mais maturidade e construir relações de confiança com mais facilidade.

Que tipo de livro escolher?

A leitura mais eficaz para o crescimento profissional combina três categorias: livros técnicos da sua área, que aprofundam o conhecimento específico

do trabalho; livros de habilidades transversais, como comunicação, liderança e gestão do tempo; e livros de ficção, que desenvolvem empatia, criatividade e fluência linguística. Não é necessário escolher apenas uma categoria — a combinação é o que cria o profissional mais completo.

Como criar o hábito da leitura

O maior obstáculo à leitura regular não é a falta de tempo — é a falta de rotina. Pesquisas sobre formação de hábitos, como as do professor BJ Fogg, da Universidade Stanford, mostram que o segredo está em ancorar o novo hábito a algo que já existe na rotina: ler 10 minutos antes de dormir, usar o trajeto de ônibus para audiobooks, ler durante a pausa do almoço. Dez minutos por dia de leitura correspondem a cerca de 12 livros por ano — tempo suficiente para transformar repertório, perspectiva e conversas.

O Dia Mundial do Livro é um bom ponto de partida. Mas o hábito, quando bem construído, não precisa de datas especiais para continuar. No mercado de 2026, cada vez mais exigente em termos de habilidades transversais, a diferença entre um profissional competente e um profissional completo muitas vezes passa por uma estante de livros. Comece hoje, com o que você tem. Uma página já é suficiente para começar.



Abril Verde: segurança no trabalho como cultura, não como obrigação

Em 28 de abril celebra-se o Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho — data que originou o Abril Verde. A data não é apenas simbólica: é um convite à reflexão sobre o valor de cada vida no ambiente produtivo e sobre o papel que cada trabalhador tem na construção de um ambiente mais seguro para todos.

No Brasil, segundo dados do Ministério da Previdência Social, foram registradas cerca de 612 mil ocorrências de acidentes de trabalho em 2023 — uma média de mais de 1.600 acidentes por dia. Por trás desses números, há histórias humanas: famílias afetadas, projetos interrompidos, dores que poderiam ter sido evitadas.

Da obrigação à cultura: uma diferença decisiva

Existe uma diferença fundamental entre uma empresa que cumpre normas de segurança porque é obrigada e uma empresa que cultiva segurança como valor. Na primeira, o EPI é usado quando o fiscal está por perto. Na segunda, é usado porque cada pessoa entende que ele existe para protegê-la — e ao colega ao lado.

Ambientes com cultura genuína de segurança têm taxas de acidente até 70% menores do que ambientes onde a segurança é apenas normativa, segundo estudos da Fundacentro. A

explicação é simples: quando as pessoas compreendem o porquê das normas, elas as seguem mesmo quando ninguém está olhando.

Os pilares da segurança na indústria de transformação

Toda indústria que leva segurança a sério investe em equipamentos, sinalização, procedimentos e treinamentos. A Golin não é diferente. EPIs adequados, manutenção preventiva, normas claras — tudo isso existe e importa. Mas existe uma verdade que nenhum equipamento resolve sozinho: **proteção real começa dentro de cada pessoa, não na prateleira de EPIs.**

Há uma diferença decisiva entre o colaborador que usa o capacete porque o supervisor está por perto e o colaborador que usa o capacete porque entende que sua cabeça guarda os planos do fim de semana com os filhos, as conversas com a esposa, os sonhos que ainda vai realizar. O primeiro está cumprindo uma regra. O segundo está fazendo uma escolha — e essa escolha muda tudo.

Nenhuma norma de segurança, por mais bem escrita que seja, tem acesso ao momento em que o trabalhador está sozinho diante de uma situação de risco e precisa decidir em segundos se vai seguir o procedimento correto ou optar pelo atalho. Nesse momento, **o que protege a vida não é o manual — é a consciência.**

Por que a consciência individual é o pilar central

Pesquisas do campo da segu-

rança comportamental mostram que a maioria dos acidentes de trabalho não ocorre por falta de equipamento ou por ausência de norma. Ocorre por decisões humanas — pequenas negligências, excesso de confiança acumulado pela rotina, pressa que parece justificada, desatenção em um momento de cansaço. O trabalhador experiente, paradoxalmente, pode ser o mais vulnerável: a familiaridade com o risco frequentemente reduz a percepção de perigo.

É por isso que a consciência não é um complemento à segurança — é sua fundação. Equipamento sem consciência é uma ferramenta parada no armário. Consciência sem equipamento é vulnerabilidade. Os dois juntos, sustentados por uma cultura que valoriza genuinamente a vida, formam a proteção real.

O que muda quando o colaborador pensa em quem está em casa

Existe uma pergunta simples que pode transformar a forma como cada pessoa enxerga a própria segurança: quem depende de eu chegar bem em casa hoje?

Um filho que está esperando o pai para brincar. Uma mãe que liga toda semana para saber se está tudo bem. Esses rostos não aparecem nos treinamentos de segurança — mas são exatamente eles que tornam a segurança urgente e pessoal.

Leia matéria completa no blog.





Datas comemorativas

01 qua – Dia da Mentira; Início do Abril Verde – Saúde e Segurança no Trabalho (1 a 30/4); Início do Abril Azul – Conscientização sobre o Autismo (1 a 30/4)

02 qui – Dia Mundial da Conscientização do Autismo; Dia Internacional do Livro Infantil;

Quinta-feira Santa

03 sex – **Paixão de Cristo / Sexta-feira Santa (feriado nacional);**

04 sáb – Dia Nacional do Parkinsoniano

05 dom – Páscoa

06 seg – Dia Mundial da Atividade Física

07 ter – Dia Mundial da Saúde; Dia do Jornalista

08 qua – Dia Mundial da Luta Contra o Câncer; Dia Nacional do Sistema Braille

09 qui – Dia Nacional da Biblioteca

10 sex – Dia do Cantor

11 sáb – Dia Mundial de Conscientização da Doença de Parkinson; Dia do Infectologista

12 dom – Dia do Obstetra

13 seg – Dia do Beijo

14 ter – Dia das Américas; Dia do Contador

15 qua – Dia do Engenheiro Civil

16 qui – Dia do Relações Públicas

17 sex – Dia Mundial de Conscientização da Hemofilia

18 sáb – Dia Nacional do Livro Infantil – homenagem ao nascimento de Monteiro Lobato

19 dom – Dia dos Povos Indígenas

20 seg – Dia do Exército Brasileiro; Ponto facultativo federal

21 ter – Tiradentes (feriado nacional)

22 qua – Dia do Descobrimento do Brasil

23 qui – Dia Mundial do Livro e dos Direitos de Autor (Unesco)

24 sex – Dia Mundial de Combate à Meningite; Dia do Reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)

25 sáb – Dia Mundial da Malária

26 dom – Dia Nacional de Prevenção e Combate à Hipertensão Arterial; Início da Semana Mundial da Imunização

27 seg – Dia Nacional do Voluntariado; Dia Internacional do Design Gráfico

28 ter – Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho; Dia do Técnico em Segurança do Trabalho

29 qua – Dia Internacional da Dança

30 qui – Dia Nacional da Mulher Brasileira; Dia do Funcionário Público

Data Nome

5/4 Jeferson Barbosa Rosa

5/4 Messias Gilberto Manoel Stankunavicius

8/4 Lucas Dos Santos Lima

10/4 Iramar Lopes Da Silva

11/4 Diogo Silva

11/4 Manoel Gilson Alves Fontenele

12/4 Joao Moreira Dos Santos

14/4 Gabriel Pereira

15/4 Flavia Regina Cascarelli

15/4 Valtemar Paulino Dos Santos

16/4 Giovanna Pereira Da Silva

18/4 Antonio Luiz De Almeida

18/4 Paula Rossi

20/4 Valtensison Oliveira

22/4 Osvaldo Sanches Rosa

25/4 Toshiro Akamine

28/4 Carlos Alberto De Almeida

29/4 Adriano Alcarde De Castilho

29/4 Elivelton Dani De Oliveira

29/4 Givanildo Jesus Alves

29/4 Robenilton Da Silva De Carvalho

Setor

Predial

Corte E Rebarbação

Dobras E Calibragem

Movimentação Materiais/ Ponte Rolan

Expedição

Produção

Fornos

Fornos

Financeiro

Administração Geral

Qualidade

Corte E Rebarbação

Diretoria

Trefila Grande

Mecânica

Qualidade

Decapagem

Engenharia

Trefila Media

Ferramentaria

Pontas, Prensa E Forja

