

Top Ser Humano 2026

Categoria Organização

Modalidade ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL
AND GOVERNANCE)

Acolher, Ouvir e Proteger



Responsáveis pelo case: Michele Fernandes, Stella Strauss, Edra Marques, Marcos Pelliccioli, Jeniffer Porto, Alexandre Perusso, Leandro Barela e Lucas Salgado

Cooperativa de Trabalho, Produção e Comercialização dos trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre Ltda. CNPJ 90.330.325/0001-25



Índice

SINOPSE	3
INTRODUÇÃO	4
DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	5
1. Justificativa	5
2. Referencial Teórico	6
3. Objetivos	8
3.1 Objetivo geral	8
3.1 Objetivos específicos	8
4. Local	9
5. Público Alvo	10
6. Ações realizadas	11
7. Metodologia utilizada	11
8. Aplicabilidade	11
9. Sustentabilidade e continuidade do case	12
10. Orçamento	12
10.1 Recursos financeiros	12
10.2 Recursos humanos	13
11. Indicadores	14
12. Resultados	15
13. Impactos e benefícios	16
14. Avaliação	17
CONCLUSÃO	18
BIBLIOGRAFIA	19
BREVE APRESENTAÇÃO	19

Sinopse

Com o propósito de transformar a cultura organizacional e garantir um ambiente eticamente seguro, a COOTRAVIPA apresenta o case Acolher, Ouvir e Proteger. Motivado pelo nosso Canal de Denúncias, a iniciativa - conduzida pela área de gestão de pessoas, Comitê de Compliance e COPAC - focou em educar e proteger os associados contra condutas inadequadas, protegendo a integridade de todos, promovendo a saúde mental em alinhamento à NR-01.

Realizada em Porto Alegre/RS (UniRitter e PUCRS), a ação uniu palestras e dinâmicas gamificadas. O conteúdo foi adaptado para a diversidade dos nossos mais de 3.500 sócios, divididos entre líderes operacionais (linha de frente, exigindo linguagem simples), coordenações (perfil acadêmico diverso) e administrativos. Entre 2025 e janeiro de 2026 o projeto estruturou em 09 turmas e 02 seminários capacitando 569 associados.

Os resultados validam a excelência da ação: satisfação geral de 4,88 em 5. Ademais, 97,56% dos participantes afirmaram ter aprendido algo novo, o impacto prático foi na redução de 57% das denúncias registradas no Canal.

Para conhecer o case completo e trocar experiências, entre em contato:

Introdução

Na COOTRAVIPA, acreditamos que o nosso maior patrimônio é a vida e o bem-estar das pessoas que movem a nossa engrenagem. Sendo uma gigante do cooperativismo de trabalho, com uma base plural de mais de 3.500 sócios prestando serviços essenciais nos setores público e privado, a diversidade é a nossa força, mas também o nosso maior desafio de gestão de cultura. Foi olhando de frente para esse desafio que nasceu o projeto Acolher, Ouvir e Proteger.

Toda grande transformação começa com a coragem de ouvir. No primeiro semestre de 2025, ao analisarmos os dados do nosso Canal de Denúncias de forma crítica e empática, identificamos um cenário que exigia intervenção imediata: o aumento de relatos relacionados a comportamentos inadequados e assédio (moral e sexual). O ambiente nos mostrava que não bastava apenas ter um canal de denúncias ativo; era urgente educar, conscientizar e desmistificar essas condutas. A nossa motivação foi clara: garantir a segurança psicológica e a integridade física e mental dos nossos associados, transformando o "falar" em um ato seguro e o "agir corretamente" em um hábito.

Idealizado em 2025, o projeto foi estruturado em uma metodologia híbrida de aprendizado prático. Conduzido pela área de gestão de pessoas da Cooperativa, Comitê de Compliance e pela Comissão de Prevenção de Acidentes da COOTRAVIPA (COPAC), desenvolvemos um ciclo de seminários divididos em módulos (conformidade legal e saúde mental/emoções). Para garantir a efetividade, o público foi segmentado em cargos de liderança (nos níveis operacional, tático e estratégico) e apoio (auxiliares administrativos), e os encontros presenciais foram dinamizados com o uso de quizzes interativos (Kahoot).

Atualmente, o projeto encontra-se em fase de colheita e expansão. Na sua primeira edição, já capacitamos 569 associados distribuídos em 10 turmas, alcançando uma impressionante taxa de satisfação de 4,88 (em 5). O sucesso da metodologia validou a nossa visão e pavimentou o futuro: para garantir a sustentabilidade do aprendizado, o projeto evoluiu. Já está em andamento para 2026 a continuação por meio da "Gincana Guardiões da Ética", uma ação gamificada em grupos projetada para manter a cultura de compliance viva e pulsante no dia a dia da Cooperativa.

É com muito orgulho que apresentamos um case onde a ética deixou de ser apenas um manual e passou a ser uma prática vivenciada, celebrada e, acima de tudo, humana.

Desenvolvimento do trabalho

1 Justificativa

A necessidade da criação do projeto Acolher, Ouvir e Proteger surgiu da análise de dados apurados no Canal de Denúncia da Cooperativa, se observou que ainda pouco se sabia sobre os conceitos de assédio (sexual e moral), bem como a forma mais adequada de abordar o associado, a NR-01 e o mapeamento psicossocial reforçam a necessidade de promover esse projeto.

Importante destacar que, a implementação do Acolher, Ouvir e Proteger marca uma quebra de paradigma na cultura da COOTRAVIPA. A sua importância reside na transformação do conceito de "Compliance", que muitas vezes soa frio, punitivo e distante, em algo humano, acessível e empático.



Ao levarmos especialistas, discussões abertas e dinâmicas lúdicas (gamificação) para os nossos associados, desde a base operacional até a alta liderança, nós democratizamos o conhecimento. O case prova que é possível tratar de temas jurídicos e emocionais complexos com uma linguagem simples e agregadora.

A implementação do Projeto Acolher, Ouvir e Proteger foi desenhada para ir além do mero cumprimento de normativas legais. O foco central da COOTRAVIPA foi gerar uma mudança genuína de comportamento, impactando diretamente o bem-estar e a segurança de toda a nossa população beneficiada, composta por mais de 3.500 associados de diferentes níveis hierárquicos e de instrução.

2 Referencial teórico

A COOTRAVIPA busca não somente a segurança ética do workplace, o ambiente organizacional, mas moldar a cultura organizacional, tornando-a robusta pela disseminação e adesão de seus associados. Waugh (2019) apresenta indícios em que essa abordagem de Compliance focado na cultura e comportamento é um Compliance mais sustentável e efetivo na gerência de riscos, argumentando que o treinamento nos moldes tradicionais não consegue cobrir todos os aspectos de uma nova política, por exemplo. Destaca que o conceito *one-size-fits-all* (um tamanho serve todos) não é viável, sendo necessário buscar métodos alternativos que sejam precisos e atendam a necessidade da organização.

Por isso muitas organizações, mesmo investindo em treinamento, não conseguem observar os resultados dos treinamentos no dia a dia organizacional. A ideia de aliar a gameificação com a aplicação tradicional de conteúdos teóricos se baseia em Bolgurov (2025), o qual descreve, de forma precisa, a mudança de perfil dos trabalhadores de hoje, destacando que os indivíduos de hoje esperam engajamento em real-time e incentivos a cada interação.

Já se observou o sucesso de aplicar gameificação para fidelizar clientes, em aplicativos fitness para motivar os usuários entre outras aplicações. Bolgurov (2025) explica que os seres humanos são naturalmente atraídos por desafios, missões e competições, respondendo positivamente a sistemas de pontuação e recompensa. A aplicação dessa abordagem proporcionou aos participantes das ações do Acolher, Ouvir e Proteger:

- O engajamento dos associados com o conteúdo, encorajando a participação ativa com o ministrante e o assunto.
- O reforço de hábitos e comportamentos adequados esperados pela COOTRAVIPA devido a retenção efetiva do conteúdo, melhor preparando os associados para lidar com as situações diárias em seus núcleos e equipes de trabalho.

Com a mudança de comportamento dos indivíduos de agora em comparação com os trabalhadores das décadas passadas, o workplace também teve de evoluir. Um ambiente psicologicamente seguro, conforme estabelecido por Edmondson (2019) garante segurança aos trabalhadores para (i) admitir erros, dispondo-se a compartilhar para que outros possam aprender ao invés de encobri-los e (ii) receber feedback, mesmo que não seja só positivo, pois há o entendimento de que a entrega não atendeu às expectativas e não estão limitados pelo medo interpessoal, presente em workplaces regidos por ansiedade, medo de rejeição e humilhação e desconforto em situações de interação social.

O medo de falar com segurança coloca as organizações em risco. Edmondson (2019) argumenta que acaba por inibir indivíduos em apresentar soluções criativas para problemas existentes, ou seja, a inovação não se torna orgânica nem inerente à organização, além de desencorajar o relato e mapeamento de erros, impedindo assim a sua correção, podendo colocar a organização em um caminho perigoso de declínio financeiro e reputacional.

3 Objetivos

Para estruturar essa jornada de aprendizado, definimos como objetivo:

3.1 Objetivo geral

- Promover a transformação da cultura organizacional da COOTRAVIPA, garantindo um ambiente de trabalho eticamente seguro, respeitoso e mentalmente saudável.
- O propósito central da prática é educar, conscientizar e instrumentalizar a nossa base de cooperados contra condutas inadequadas — especialmente o assédio moral e sexual —, consolidando a premissa inegociável de que o cuidado com as pessoas é o pilar da nossa organização e mitigando os riscos psicossociais no ambiente corporativo.

3.2 Objetivo específico

Mais do que mitigar passivos trabalhistas ou melhorar estatísticas, a realização deste projeto foi essencial para garantir que cada um dos nossos associados tenha o seu direito mais básico preservado: a dignidade de trabalhar em um ambiente eticamente seguro, onde "fazer o certo é o certo a ser feito". O Projeto Acolher, Ouvir e Proteger foi fundamentado em três premissas inegociáveis:

- Educação antes da punição: instrumentalizar o associado para que ele compreenda o que é o assédio e como ele afeta a saúde mental (em total alinhamento com a NR-01);
- Acessibilidade da linguagem: traduzir conceitos éticos e jurídicos complexos para a realidade de cada público, do operacional à alta liderança; e
- Engajamento pelo lúdico: utilizar a gamificação para tratar temas pesados de forma leve e memorável, partindo do lema "fazer o certo é o certo a ser feito" - utilizado pela nossa área de compliance em todas as suas ações.

Para que os nossos objetivos fossem alcançados com excelência, o projeto foi desdobrado nas seguintes estratégias estruturais:

- Democratizar e adaptar o conhecimento: traduzir conceitos éticos e jurídicos complexos para uma linguagem acessível e empática, customizando os treinamentos para atender à pluralidade da nossa base em 10 turmas segmentadas (líderes operacionais, coordenações, setores administrativos e operacionais);
- Promover a saúde mental e a segurança: integrar a pauta de Compliance ao cuidado emocional, instruindo os associados sobre como comportamentos abusivos afetam a saúde mental e como prevenir o adoecimento no trabalho;
- Inovar no engajamento educacional: substituir metodologias tradicionais por abordagens lúdicas e ativas, utilizando a gamificação (dinâmicas via Kahoot e, futuramente, gincanas) para tratar um tema denso de forma leve, interativa e memorável;
- Fortalecer a cultura de falar com segurança: aumentar a confiança dos associados no Canal de Denúncias, ensinando-os a identificar corretamente o que constitui uma infração e encorajando o relato seguro e responsável de irregularidades; e
- Garantir a sustentabilidade do aprendizado: criar uma esteira contínua de educação corporativa (que culmina na evolução para a "Gincana Guardiões da Ética"), assegurando que os conceitos de conformidade e respeito sejam vivenciados na rotina diária das equipes, colhendo altos índices de satisfação e aplicabilidade prática

4 Local

Os seminários foram realizados em Porto Alegre/RS, ocupando espaços acadêmicos de excelência e prestígio na capital gaúcha, especificamente nas instalações da UniRitter e da PUCRS. A escolha por ambientes universitários foi intencional e baseada em dois pilares fundamentais:

- Valorização do indivíduo: Levar nosso público (composto em grande parte por profissionais da linha de frente) para dentro de uma universidade de renome foi uma forma de tangibilizar o respeito da COOTRAVIPA por eles. A mensagem implícita era clara: "o seu desenvolvimento é tão importante que viemos ao melhor lugar possível para construí-lo".
- Quebra de paradigmas: A imersão em um ambiente acadêmico, neutro e fora das paredes da Cooperativa, ajudou a desarmar as defesas naturais dos participantes, criando um espaço de segurança psicológica que facilitou a abertura emocional para a escuta, a reflexão e o diálogo.

5 Público alvo

A definição do público-alvo do Projeto Acolher, Ouvir e Proteger partiu da premissa de que a ética e a segurança psicológica devem ser universais. Dada a natureza da COOTRAVIPA, lidamos com uma estrutura plural, composta por uma base estimada entre 3.500 e 3.800 sócios, que atuam em diferentes frentes de prestação de serviços.

Para garantir a eficácia da comunicação, o público foi segmentado e caracterizado de acordo com suas realidades socioculturais e profissionais:

- Líderes operacionais e linha de frente: Composto por sócios que atuam diretamente na prestação de serviços. Caracterizam-se por possuírem, em sua maioria, ensino fundamental ou médio. Para este grupo, a estratégia foi a utilização de uma linguagem simples, direta e baseada em analogias do cotidiano, garantindo que o conceito de assédio fosse compreendido sem barreiras técnicas; e
- Coordenações e supervisões: Profissionais em cargos estratégicos e táticos, com perfil acadêmico diversificado (desde graduados até líderes formados internamente). Para este público, o foco foi a instrumentalização para a gestão de conflitos e a responsabilidade

legal da liderança perante o Compliance.

- Corpo administrativo: Equipes de apoio que circulam em diferentes ambientes da Cooperativa, atuando como agentes multiplicadores da cultura ética em todas as esferas.

6 Ações realizadas

O projeto foi desenhado para ser executado em ciclos, garantindo a qualidade da imersão em pequenos grupos. Separamos em três momentos, (i) workshop com turmas pequenas de 23 de junho a 26 de junho de 2025, (ii) seminário com o grande público no dia 27 de junho de 2025 e (iii) palestra em 11 de janeiro de 2026, nas dependências institucionais, no auditório da Uniritter e no auditório da PUC, respectivamente. Garantindo assim o melhor aproveitamento dos associados, possibilitando interações personalizadas com os palestrantes.

7 Metodologia utilizada

A metodologia utilizada para dar suporte ao Projeto aconteceu através do (i) apuração de dados gerados através da utilização do Canal de Denúncias, aliado ao mapeamento psicossocial gerou o (ii) diagnóstico, onde se deu início a construção do caminho a ser trilhado.

8 Aplicabilidade

A Cooperativa acredita que o conhecimento sobre cidadania, direitos humanos e saúde mental expande-se além da cooperativa, sendo praticado pelos associados em suas famílias, comunidades e postos de trabalho. Essa cultura ética é também compartilhada com a cadeia de valor externa através da inclusão de clientes e parceiros nas ações na PUCRS. Para viabilizar esse impacto profundo, o projeto retirou os participantes da rotina e das tensões do dia a dia, promovendo os seminários em ambientes acadêmicos planejados.

9 Sustentabilidade e continuidade do case

O Acolher, Ouvir e Proteger continua. Em junho de 2026 está programada a terceira ação do projeto para reforçar as boas práticas. Seguimos os preceitos de Chiavenato (2022), em que pessoas desenvolvidas desenvolverão a sua organização, isso porque concordamos que as pessoas são um “ativo vivo e inteligente” (Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. CHIAVENATO, 2022). O valor despendido até o momento no projeto foi investimento no capital humano da COOTRAVIPA, a fim de mitigar riscos e fortalecer a cultura do speak up, assegurando um ambiente organizacional eticamente seguro, onde fazer o certo é o certo a ser feito.

10 Orçamento

Para essas ações serem bem sucedidas, foram necessários:

10.1 Recursos financeiros

Despesa	Descrição	Valor
Auditório da Uniritter	Espaço para em média 200 sócios	R\$3.380,00
Recursos apoio da Uniritter	Suporte técnico e manutenção e limpeza	R\$540,00
Cooperconcordia	Contratação de profissionais para conduzir as turmas	R\$88.000,00
Coffee Break	Alimentação e café	R\$7.548,00
Licença Kahoot	Plano para aplicação da dinâmica	R\$1.967,53
Brindes	Brindes e prêmios para os sócios	R\$4.433,24
Uniforme	Confecção de camisas para identificar o pessoal da organização do evento	R\$906,40

Tabela 01: Despesas Acolher, Ouvir e Proteger (2025/2026)

A COOTRAVIPA aplicou seus próprios recursos para assegurar o sucesso do evento, desembolsando no total R\$ 113.090,67 (cento e treze mil e noventa reais e sessenta e sete centavos).

10.2 Recurso humanos

E para dar vida às ações, foram necessários o envolvimento da área de gestão de pessoas, membros do Comitê de Compliance e COPAC, além da constante supervisão do Conselho de Administração e da Compliance Officer. Além disso, contamos com suporte da T.I. e suporte do Setor de Eventos, totalizando 22 pessoas envolvidas. Os realizadores do projeto são:

- Michele de Fátima Fernandes: membra do Conselho de Administração, Vice-Presidente da COOTRAVIPA;
- Edra Marques de Paula: Coordenadora do Departamento Jurídico e responsável pela área de Compliance da COOTRAVIPA, Compliance Officer;
- Stella de Freitas Strauss: Coordenadora do Comitê de Compliance;
- Marcos da Silva Pelliccioli: Secretário do Comitê de Compliance;
- Alexandre Perusso Moreira: membro do Comitê de Compliance;
- Jeniffer Flores Porto: membra do Comitê de Compliance;
- Leandro Machado Barela: membro do Comitê de Compliance;
- Lucas da Silva Salgado: Presidente da COPAC;
- Kauany Marques de Oliveira Porciuncula: Secretária da COPAC;
- Guilherme Luiz da Rocha: Vice-Presidente da COPAC.
- Para auxiliar no desenvolvimento das atividades propostas pelo projeto, foi necessário buscar colaboração com os demais membros da Comissão de Prevenção de Acidentes.
- Celso Nataniel Pedroso Paixão: membro da COPAC;
- Eduardo Machado Barela: membro da COPAC;
- Fabio Bittencourt Dussarratt: Técnico de Segurança do Trabalho e membro da COPAC;

- Janice Raquel da Silveira: Técnica de Segurança do Trabalho e membra da COPAC;
- Juliana Costa dos Santos de Souza: membra da COPAC;
- Monica Janine Pereira: membra da COPAC.

Para garantir que o coffee break fosse organizado e servido a todos, contamos com a colaboração de:

- Saionara Costa dos Santos: supervisora da Divisão de Contratos Privados;
- Simone Mignoni: Coordenadora da Divisão de Contratos Privados;

E como suporte aos ministrantes, assegurando o bom funcionamento do material de apoio, tivemos o suporte do nosso setor de Tecnologia da Informação (T.I.):

- Adriano da Silva Barela: Coordenador do setor de T.I.;
- Arthur Silveira Bento: Auxiliar Técnico do setor de T.I.

11 Indicadores

Conforme já apontado, no início de 2024, os números acenderam um alerta importante: o aumento significativo de denúncias relacionadas a assédio e comportamentos inadequados revelou a necessidade urgente de agir. Mais do que estatísticas, eram sinais de que pessoas estavam enfrentando situações que comprometiam sua segurança, dignidade e bem-estar dentro do ambiente institucional. Foi diante desse cenário que nasceu o programa.

O objetivo era claro: transformar informação em prevenção, conscientização em mudança de comportamento e conhecimento em proteção para todos os associados. Ao longo do projeto, lideranças e demais participantes foram convidados a refletir sobre temas essenciais como assédio moral, assédio sexual, saúde mental, respeito nas relações profissionais e responsabilidade coletiva na construção de ambientes mais seguros.

Cada workshop, conversa e atividade representou mais do que uma capacitação — representou a oportunidade de mudar culturas, fortalecer vínculos e criar consciência.

E os resultados começaram a aparecer.

12 Resultados

Em 2024, haviam sido registradas 40 denúncias relacionadas a assédios e comportamentos inadequados. Após a implementação do programa, em 2025 esse número caiu para 17 registros, representando uma redução de 57%. Essa redução expressiva demonstra que o programa foi além da conscientização. Ele atuou diretamente na prevenção, ajudando a inibir desvios de conduta, fortalecer o respeito nas relações e promover um ambiente institucional mais ético e acolhedor. Mas os impactos não se limitaram aos indicadores quantitativos.

O projeto também fortaleceu a capacidade das vítimas de reconhecer situações inadequadas, romper o silêncio e buscar apoio. Ao mesmo tempo, proporcionou à gestão mais preparo para identificar, acompanhar e monitorar os casos com maior sensibilidade e responsabilidade. Outro dado reforça a efetividade da iniciativa: os 108 participantes que passaram pelas turmas de workshop responderam a avaliações sobre os conteúdos abordados e alcançaram média de 10,27 pontos em um total de 13. Os resultados demonstraram elevado nível de compreensão:

- 97,2% de acertos sobre identificação de assédio moral;
- 95,3% sobre situações de assédio sexual;
- 96,2% sobre prevenção da saúde mental.

Mais do que números, esses resultados mostram que houve aprendizado real, conscientização prática e mudança de percepção entre as lideranças participantes.

Hoje, o programa se consolida não como uma ação isolada, mas como uma ferramenta estratégica permanente de promoção da integridade institucional, mitigação de riscos e

e valorização das pessoas. Porque transformar ambientes começa, antes de tudo, pela coragem de enfrentar problemas, promover diálogo e construir de forma colaborativa uma cultura baseada em respeito, segurança e responsabilidade coletiva.

13 Impactos e benefícios

Ao término das ações formativas, foi realizada uma pesquisa de percepção junto aos participantes, evidenciando o impacto positivo do programa na conscientização e no desenvolvimento institucional. Dos 83% dos respondentes — correspondendo a 69 associados — afirmaram que o seminário contribuiu significativamente para ampliar a compreensão sobre os temas abordados, fortalecendo a percepção sobre respeito, conduta ética e segurança no ambiente de trabalho.

Os resultados também demonstraram elevado potencial educativo da iniciativa: 71% dos respondentes relataram ter aprendido conteúdos inéditos, enquanto 23% afirmaram já possuir conhecimento prévio sobre os temas, mas reconheceram que o projeto agregou novas informações e aprofundou a compreensão sobre o assunto.

A segunda fase do programa ocorreu em 11 de janeiro, no auditório da PUC/RS, em Porto Alegre, reunindo coordenações e equipes administrativas da COOTRAVIPA. O evento alcançou 165 participantes, incluindo 11 convidados externos, entre parceiros, clientes e fornecedores institucionais, ampliando o alcance das discussões e fortalecendo o compromisso coletivo com a promoção de ambientes mais seguros e respeitosos.

Durante essa etapa, foram reforçados conceitos fundamentais relacionados à construção de um ambiente de trabalho seguro, ético e acolhedor, com destaque para:

- prevenção ao assédio moral e sexual;

- fortalecimento da saúde mental no ambiente profissional;
- responsabilidade coletiva na preservação do respeito interpessoal;
- alinhamento às diretrizes previstas na Norma Regulamentadora NR-01.

As ações desenvolvidas contribuíram não apenas para disseminar conhecimento, mas também para fortalecer uma cultura institucional baseada na prevenção, no acolhimento e na responsabilidade compartilhada.

14 Avaliação

O Projeto Acolher, Ouvir e Proteger surgiu a partir da análise dos indicadores registrados no Canal de Denúncias durante o ano de 2024. O elevado número de relatos relacionados a assédio moral, assédio sexual e comportamentos inadequados evidenciou que a existência de mecanismos formais de denúncia, embora essencial, não é suficiente quando as pessoas não conseguem reconhecer situações de violência, abuso ou desrespeito no cotidiano profissional.

A iniciativa demonstrou que abordar temas como assédio, comportamento ético e saúde mental não constitui apenas uma ação educativa complementar, mas uma necessidade estratégica e humana. Ao promover diálogo, orientação e conscientização, o projeto contribuiu diretamente para:

- prevenção de adoecimento emocional;
- fortalecimento da segurança psicológica;
- melhoria das relações interpessoais;
- ampliação da confiança institucional;
- valorização do cuidado cooperativo.

Os resultados obtidos demonstram que ambientes mais seguros e respeitosos são construídos por meio da educação contínua, da escuta ativa e do compromisso institucional com a integridade.

Conclusão

O case Acolher, Ouvir e Proteger consolida a transição da COOTRAVIPA de uma cultura baseada apenas na conformidade normativa para um modelo de gestão pautado na integridade ativa, na prevenção e na humanização das relações institucionais.

A experiência demonstrou que a simples existência de um Canal de Denúncias não garante, isoladamente, a construção de um ambiente ético e seguro. É a promoção da segurança psicológica — conceito amplamente difundido por Amy Edmondson (2019) — que possibilita transformar o silêncio em diálogo, o medo em confiança e a omissão em aprendizado institucional.

Os resultados quantitativos e qualitativos validam a efetividade do projeto. A redução significativa nos relatos de assédio e comportamentos inadequados evidencia que a educação preventiva atua como um dos mecanismos mais eficazes para inibir práticas abusivas e fortalecer condutas alinhadas ao respeito e à integridade.

Além da diminuição dos indicadores de risco, o projeto proporcionou aos associados maior capacidade técnica e emocional para identificar situações inadequadas precocemente, compreender seus direitos e responsabilidades e agir de forma segura diante de possíveis violações.

Paralelamente, a gestão passou a contar com ferramentas mais efetivas de monitoramento, acolhimento e acompanhamento dos casos, fortalecendo a governança institucional e ampliando a capacidade preventiva da cooperativa.

Mais do que um programa pontual, o Acolher, Ouvir e Proteger consolidou-se como uma iniciativa estratégica permanente, reafirmando o compromisso da COOTRAVIPA com a dignidade humana, a saúde mental, a integridade institucional e a construção de ambientes de trabalho mais seguros, respeitosos e cooperativos.

Bibliografia

BOLGUROV, Ivan. Gamefication in corporate training: The future of employee learning. 2 ed. London: TechPress, 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 9 ed. Barueri: Atlas, 2022.

EDMONDSON, Amy C. A organização sem medo: Criando segurança psicológica no local de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

WAUGH, Richard. The sustainable Compliance: culture and behavior in risk management. New York: Corporate Integrity Press, 2019

Breve apresentação

Guiada pelo propósito de promover o desenvolvimento humano e a valorização das pessoas, a COOTRAVIPA reconhece a educação, a inclusão social e o acesso ao trabalho como instrumentos fundamentais de transformação social. Mais do que gerar oportunidades, a cooperativa atua na formação de pessoas, incentivando autonomia e dignidade, as tornando protagonistas de suas próprias histórias.

Desde sua fundação, a COOTRAVIPA mantém o compromisso permanente com a inclusão social e com a construção de oportunidades reais para públicos historicamente

vulnerabilizados. Na condição de cooperativa, acolhe em seu quadro societário pessoas de diferentes origens, histórias de vida e contextos sociais, sem qualquer distinção relacionada à identidade de gênero, idade, crença religiosa, posicionamento político, condição social ou trajetória pessoal. Esse compromisso se materializa em um quadro societário plural e representativo, composto por:

- pessoas com antecedentes criminais;
- pessoas em regime semiaberto ou egressas do sistema prisional;
- associados com mais de 55 anos, representando 16% do quadro social, totalizando 579 sócios;
- pessoas que se identificam como LGBTQIA+, correspondendo a 4,21% dos associados, totalizando 153 sócios;
- associados autodeclarados pretos, representando 55,78% do quadro social, totalizando 2.021 sócios;
- mulheres, que correspondem a 46,09% do total de associados, somando 1.673 cooperadas, muitas delas mães solo responsáveis pelo sustento familiar.

Esses números refletem não apenas diversidade, mas a essência de uma cooperativa construída por pessoas e para pessoas, fundamentada nos princípios do cooperativismo, da gestão democrática, da autonomia, da independência e do compromisso com o interesse coletivo e comunitário.

Mais do que uma organização voltada ao desenvolvimento econômico, a COOTRAVIPA atua como agente de transformação social, promovendo inclusão, geração de renda, fortalecimento da cidadania e desenvolvimento humano sustentável.

Nosso compromisso com a democracia, a integridade, a sustentabilidade e a valorização da dignidade humana segue sendo a base de todas as nossas ações. Porque acreditamos que cooperar é, acima de tudo, criar oportunidades capazes de transformar vidas, fortalecer comunidades e construir uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.