



PROJETO DE EXTENSÃO

2021

UNifeob

| ESCOLA DE NEGÓCIOS

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO DE EXTENSÃO

TRAMPOW

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO DE EXTENSÃO
TRAMPOW

MÓDULO SUSTENTABILIDADE

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Marcio Ângelo Menardi

Ética e Sociedade – Prof. José Marcio Carioca

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Projeto de Sustentabilidade - Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

André Luís da Silva - RA 21000723

Antonio Carlos Da Costa Scarabello - RA 2000208

Gabriel Dainezi Marcondes - RA 21000092

Gabriel Henrique de Melo - RA 21001616

Marcos Eduardo Mariano - RA 21000450

Lucas Fortine dos Santos - RA 21001365

Renan Willian Aguiar - RA 21000985

MONITOR

André Luís da Silva, RA 21000723

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	7
3 METODOLOGIA	8
3.1 ÉTICA: CONCEITO PRINCIPAL	8
3.1.2 ÉTICA PROFISSIONAL	8
3.2 CÓDIGO DE ÉTICA	9
3.3 CARTILHA CONTRA O ASSÉDIO MORAL	10
3.3.1 APRESENTAÇÃO	12
3.3.2 O QUE É ASSÉDIO MORAL?	13
3.3.3 QUANDO OCORRE?	14
3.3.4 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE	15
3.3.5 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	16
3.3.6 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	17
3.3.7 CONSEQUÊNCIAS PARA À EMPRESA	18
3.3.8 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	19
3.3.8 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	20
3.3.8 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO	21
3.3.9 AÇÕES À SE TOMAR	22
3.3.9 AÇÕES À SE TOMAR	23
3.3.9 AÇÕES À SE TOMAR	24
4 POLÍTICA ESG	28
4.1 E – ENVIRONMENTAL	28
4.1.2 G – GOVERNANCE	28
5 RESULTADOS	29
6 CONCLUSÃO	30
7 REFERÊNCIA	31
8 ANEXOS	32

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem por objetivo preparar os alunos para o mercado de trabalho através da prestação de consultoria, expondo a realidade atual vivenciada na empresa Trampow, visando adquirir um maior conhecimento sobre a organização, onde no presente relatório, serão apresentados dados para desenvolver um projeto contendo todas as informações do negócio, proferindo com os desafios enfrentados por uma startup.

Além de se tornar um grande diferencial no currículo do estudante, este tipo de projeto possibilita que seja posto em prática toda a teoria exposta em aula de forma dinâmica, acentuando o trabalho em equipe, ampliando o seu networking e incentivando a interação com a realidade vivida pelas empresas.

Para que o projeto atinja sucesso, buscou-se analisar principalmente a gestão empresarial embasada no código de ética e a maneira que a empresa se diligência perante a política ESG, evidenciando qual seu comportamento perante o mercado atuante. Partindo deste ponto, se fez necessário a execução de pesquisas na empresa através de perguntas ao empresário, com o intuito de auxiliá-lo no entendimento de sua gestão.

O grande coeficiente a se destacar, deve-se pelo fato da retribuição que os projetos desenvolvidos proporcionam para a sociedade, beneficiando não somente o empresário da empresa em questão, mas sim todos ao seu redor que consomem seu produto ou serviço gerando um impacto positivo.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Fundada em 2018, inscrita no CNPJ 32.146.708/0001-43, sediada na Rua Conceição nº233, sala 916 em Campinas -SP, o modelo principal da empresa é o modelo TRI4DE e começou a girar o para um Startup Edtech, sendo assim iniciando ideias para o desenvolvimento de plataformas digitais de educação que atendesse o ensino a distância.

A Trampow se trata de uma plataforma Marketplace e aplicativo para venda de produtos digitais tais como cursos em gerais, softwares, games, isso tudo com a amplificação das vendas por meio de consultorias afiliados aos produtos e produtores de conteúdo, possuindo desse modo sua natureza jurídica caracterizada como sociedade empresária limitada, descrita como uma Microempresa (ME), atuando no ramo de intermediação e agenciamento de serviços/negócios em geral, exceto de natureza imobiliária.

A empresa tem uma solução com essa estrutura comercial, que a diferenciam da concorrência, conseguindo potencializar as vendas em 2 níveis de consultores afiliados, de modo que os consultores se tornem gestores de time, assim eles lideram e trazem novos afiliados.

3 METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido com base em uma pesquisa de caráter qualitativo, possuindo a finalidade de entender as informações obtidas através da técnica de levantamento de dados, nos quais os mesmos foram apresentados durante as reuniões realizadas no período de estudos sobre a organização, sendo possível deste modo, elaborar alternativas e soluções baseadas nos fatos relatados da empresa.

O método qualitativo é útil e necessário para identificar e explorar os significados dos fenômenos estudados e as interações que estabelecem, assim possibilitando estimular o desenvolvimento de novas compreensões sobre a variedade e a profundidade dos fenômenos sociais (BARTUNEK; SEO, 2002).

3.1 ÉTICA: CONCEITO PRINCIPAL

Ética é o nome dado ao ramo da filosofia dedicado a assuntos morais, possuindo origem grega (éthos), significando propriedade do caráter. Ser uma pessoa ética é buscar agir sempre dentro dos padrões convencionais, não prejudicando o próximo e sempre proceder de maneira correta, cumprindo com os valores que a sociedade estabelece.

Segundo o dicionário Aurélio (1999), ética é o “estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, ou de modo absoluto”.

3.1.2 ÉTICA PROFISSIONAL

Ética Profissional é denominada como deontologia, compreendendo o estudo dos conceitos básicos do direito e do dever. Ter ética profissional significa cumprir com todas as atividades de sua profissão, seguindo os princípios verificados pela sociedade e pelo grupo de trabalho. Segundo Vásquez (2008, p.23), “A ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens na

sociedade". Ou seja, é ciência de uma forma específica de comportamento humano".

Na visão de Sá (2001), uma profissão supera a utilidade individual para quem a exerce e destaca-se por suas características sociais e morais. Deste modo, o autor apresenta como fatores esclarecedores desse pensamento, o proposto por Cuvillier:

- É pela profissão que o indivíduo se destaca e se realiza plenamente, provando sua capacidade, habilidade, sabedoria e inteligência, comprovando sua personalidade para vencer obstáculos.
- Através do exercício profissional, consegue o homem elevar seu nível moral.
- É na profissão que o homem pode ser útil à sua comunidade e nela se eleva e destaca, na prática dessa solidariedade orgânica. Sá, (2001, p. 129).
- A ética profissional pode, então, ser conceituada como o conjunto de condutas técnicas e sociais exigidas por uma determinada classe aos membros que a ela são ligados.

3.2 CÓDIGO DE ÉTICA

Toda sociedade é regida por normas que visam uma convivência pacífica entre todas as pessoas. Com as organizações não é diferente, elas são organismos vivos e atuantes na sociedade e de acordo com Arruda et al. (2001), diversos são os autores abrangidos por suas atividades, na qual são denominados stakeholders. Definir e elaborar um código de ética não é tarefa fácil, é preciso uma reflexão e muita discussão com todos que a integram.

O código de ética representa o conjunto de elementos que caracterizam o comportamento das pessoas dentro de um grupo social. Dentre esses elementos, destacam-se os deveres legais normativos e positivos e as regras de boa conduta na gestão de pessoas, podendo ser entendido como uma semelhança dos métodos de comportamento que se espera que sejam observados no decorrer da profissão. Ele visa o bem-estar da sociedade, e de forma a garantir a sinceridade dos membros tanto de fora quanto de dentro da instituição. Segundo Moreira (2002, p.31), "Os procedimentos éticos facilitam e

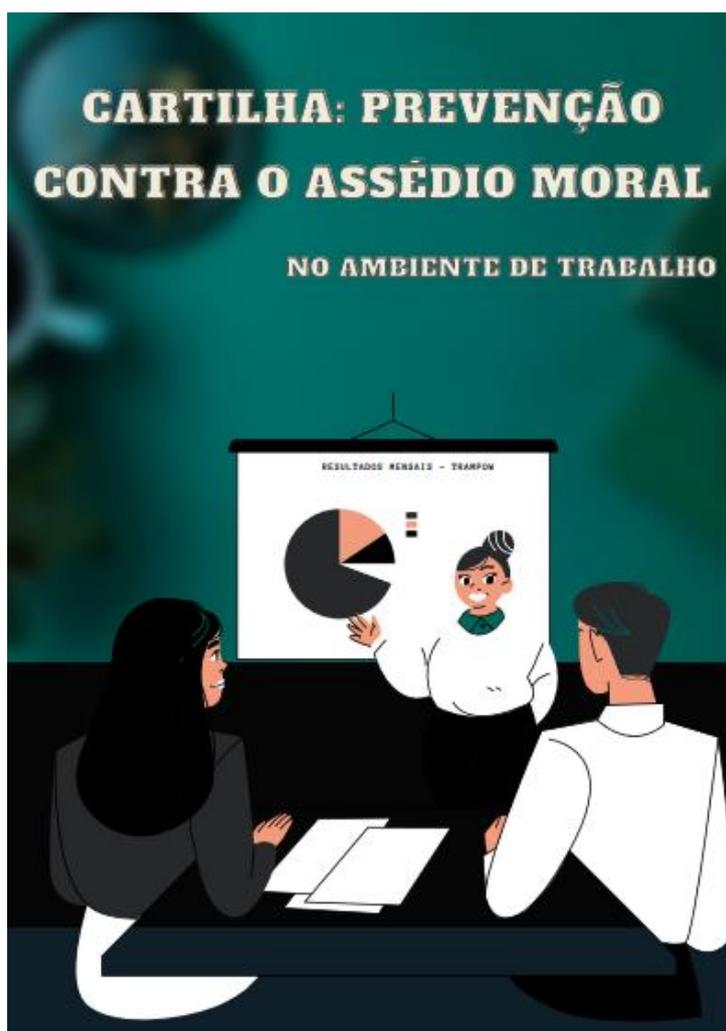
solidificam os laços de parceria empresarial, quer com clientes, quer com fornecedores, quer, ainda, com sócios efetivos ou potenciais”.

Devido a empresa estudada já possuir um código de ética estruturado e aprimorado por outro grupo participante do projeto, a equipe, em consenso, determinou não elaborar um novo código e sim, seguir na linhagem da construção de uma cartilha contra o assédio moral, podendo ser utilizada pelo empresário no presente momento da contratação de um funcionário, por exemplo.

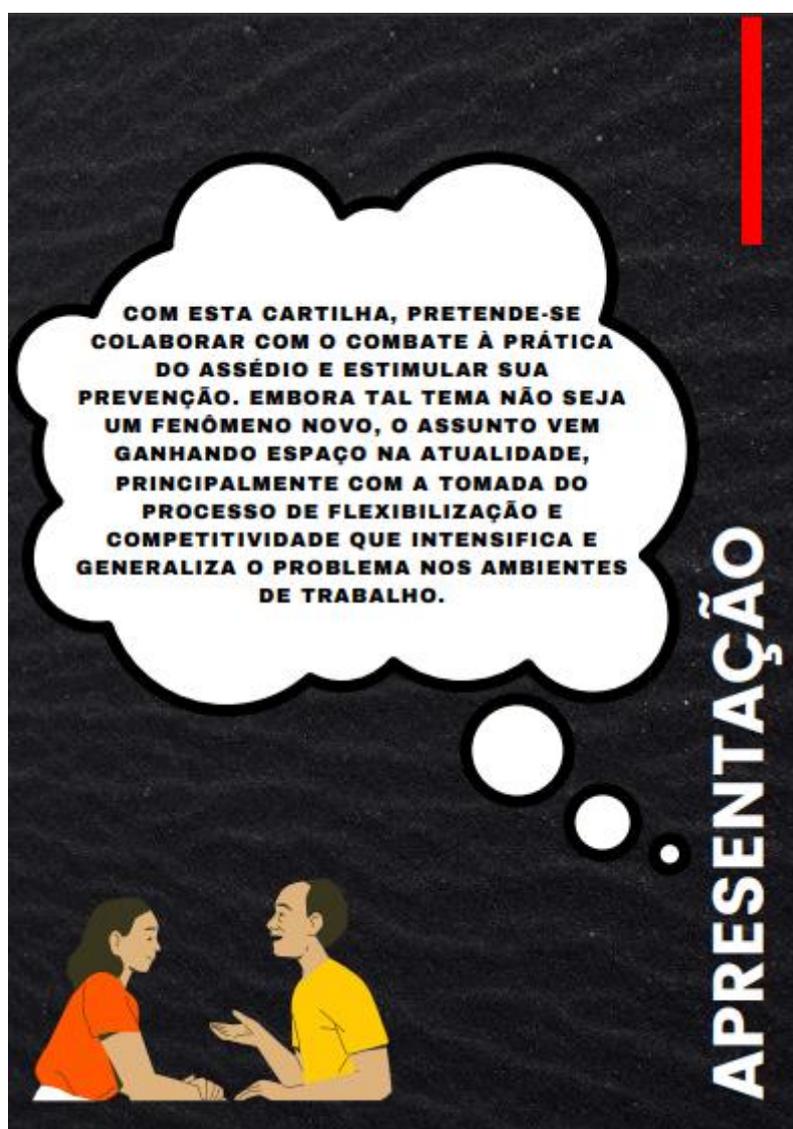
3.3 CARTILHA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Considerando os fatos sobre o assédio, foi realizado a elaboração de uma cartilha, apresentada abaixo:



3.3.1 APRESENTAÇÃO



3.3.2 O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

ASSÉDIO MORAL É A EXPOSIÇÃO DE ALGUÉM A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS, REPETITIVAS E PROLONGADAS. GERALMENTE, TAL EXPRESSÃO SE REFERE A ATOS OCORRIDOS DURANTE A JORNADA DE TRABALHO E NO EXERCÍCIO DE SUAS FUNÇÕES.

A stylized illustration of a person with dark hair, wearing a grey and white striped shirt and grey pants. They are standing with one hand on their hip and the other holding their forehead, suggesting stress or pain. The background is dark with a subtle pattern.

3.3.3 QUANDO OCORRE?

QUANDO AS PESSOAS DÃO INSTRUÇÕES ERRADAS COM O OBJETIVO DE PREJUDICAR, EXPOR O FUNCIONÁRIO PUBLICAMENTE, FAZER BRINCADEIRAS OU CRÍTICAS EM PÚBLICO, FORÇANDO A DEMISSÃO DO MESMO, DENTRE OUTRAS AÇÕES.



QUANDO OCORRE?

3.3.4 ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE

**ASSÉDIO VERTICAL
DESCENDENTE:**

**PRATICADO POR UM
TRABALHADOR
HIERARQUICAMENTE
SUPERIOR AO EMPREGADO
ASSEDIADO.**



TIPOS DE ASSÉDIO

3.3.5 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

TIPOS DE ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:

O EMPREGADO SOFRE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA DA PRÓPRIA EMPRESA PELO AMBIENTE DE TRABALHO QUE ESTÁ INSERIDO.

An icon depicting two stylized human figures. One figure is seated in a chair on the left, and the other is lying on a reclining chair on the right. Both figures have speech bubbles above their heads, indicating a conversation or interaction.

3.3.6 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

**ASSÉDIO MORAL
HORIZONTAL:**

**OCORRE ENTRE
FUNCIONÁRIOS QUE
OCUPAM A MESMA
POSIÇÃO
HIERÁRQUICA DENTRO
DA EMPRESA.**



TIPOS DE ASSÉDIO

3.3.7 CONSEQUÊNCIAS PARA À EMPRESA

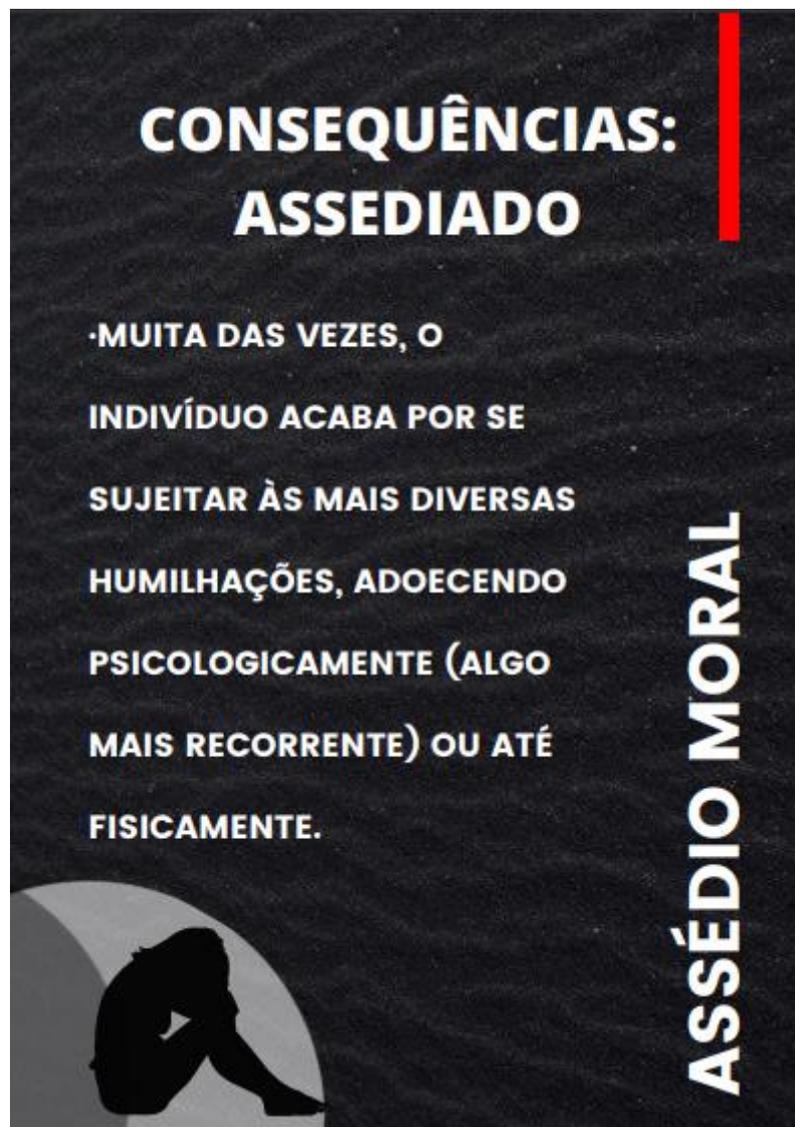
ASSÉDIO MORAL

CONSEQUÊNCIAS: EMPRESA

- QUEDA DA PRODUTIVIDADE E MENOR EFICIÊNCIA;
- IMAGEM NEGATIVA DA EMPRESA PERANTE OS CONSUMIDORES E MERCADO DE TRABALHO;
- ALTERAÇÃO NA QUALIDADE DO SERVIÇO;
- AUMENTO DE AÇÕES TRABALHISTAS CONTRA A EMPRESA.



3.3.8 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

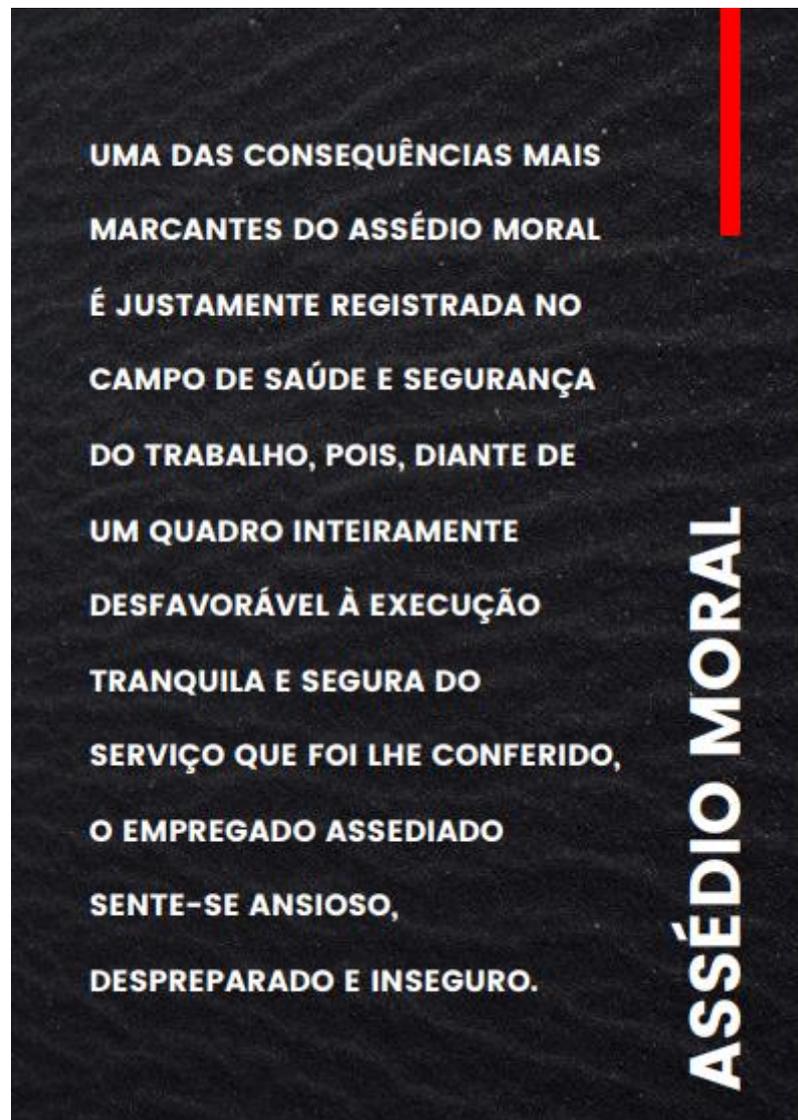


**CONSEQUÊNCIAS:
ASSEDIADO**

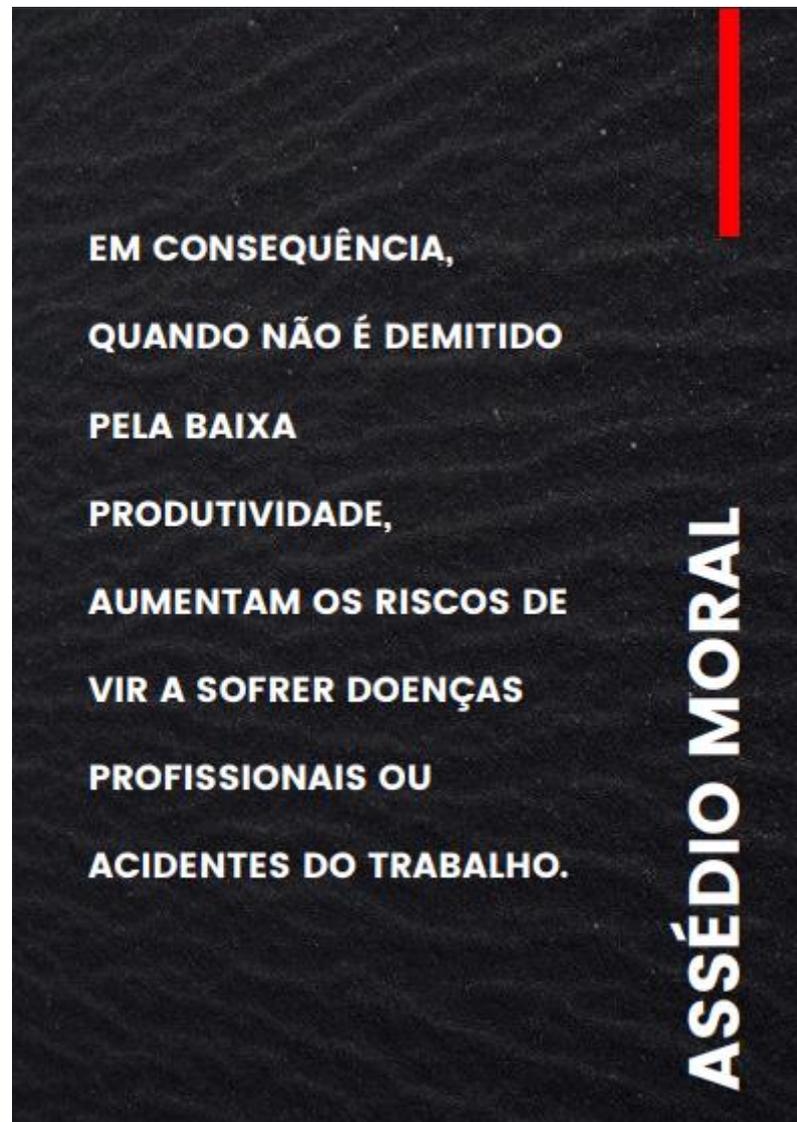
·MUITA DAS VEZES, O
INDIVÍDUO ACABA POR SE
SUJEITAR ÀS MAIS DIVERSAS
HUMILHAÇÕES, ADOECENDO
PSICOLÓGICAMENTE (ALGO
MAIS RECORRENTE) OU ATÉ
FISICAMENTE.

ASSÉDIO MORAL

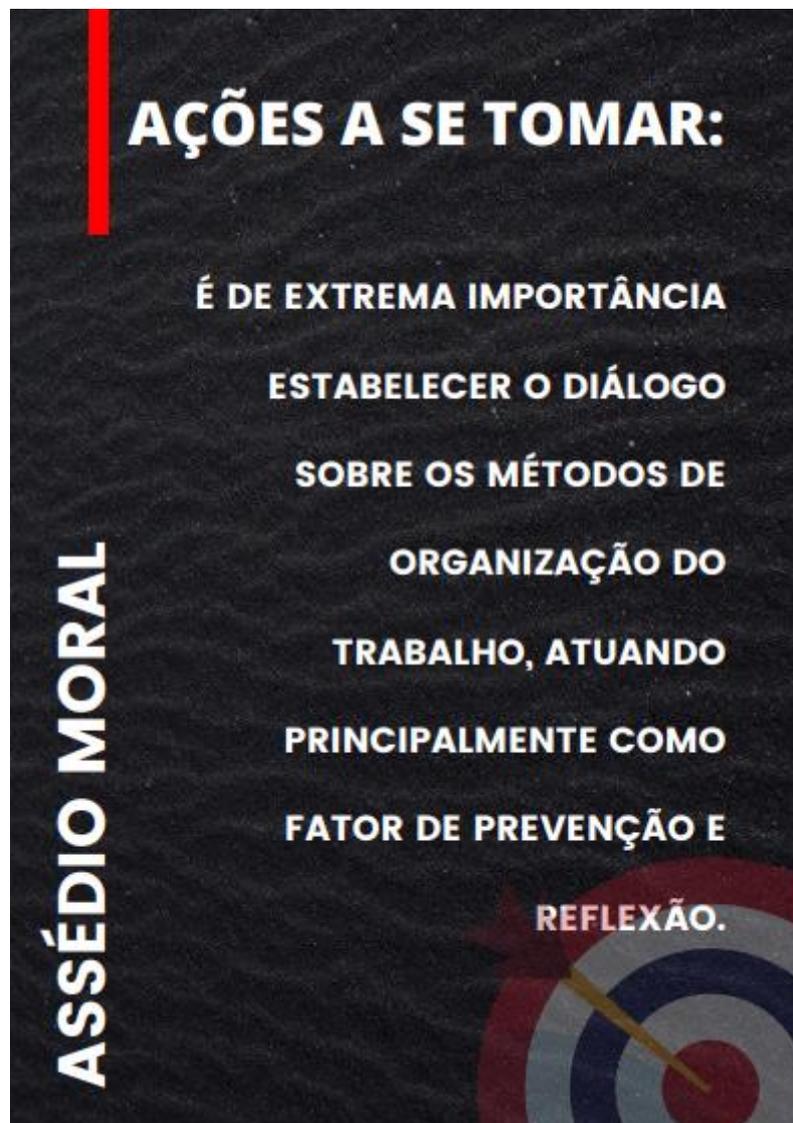
3.3.8 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO



3.3.8 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO



3.3.9 AÇÕES À SE TOMAR



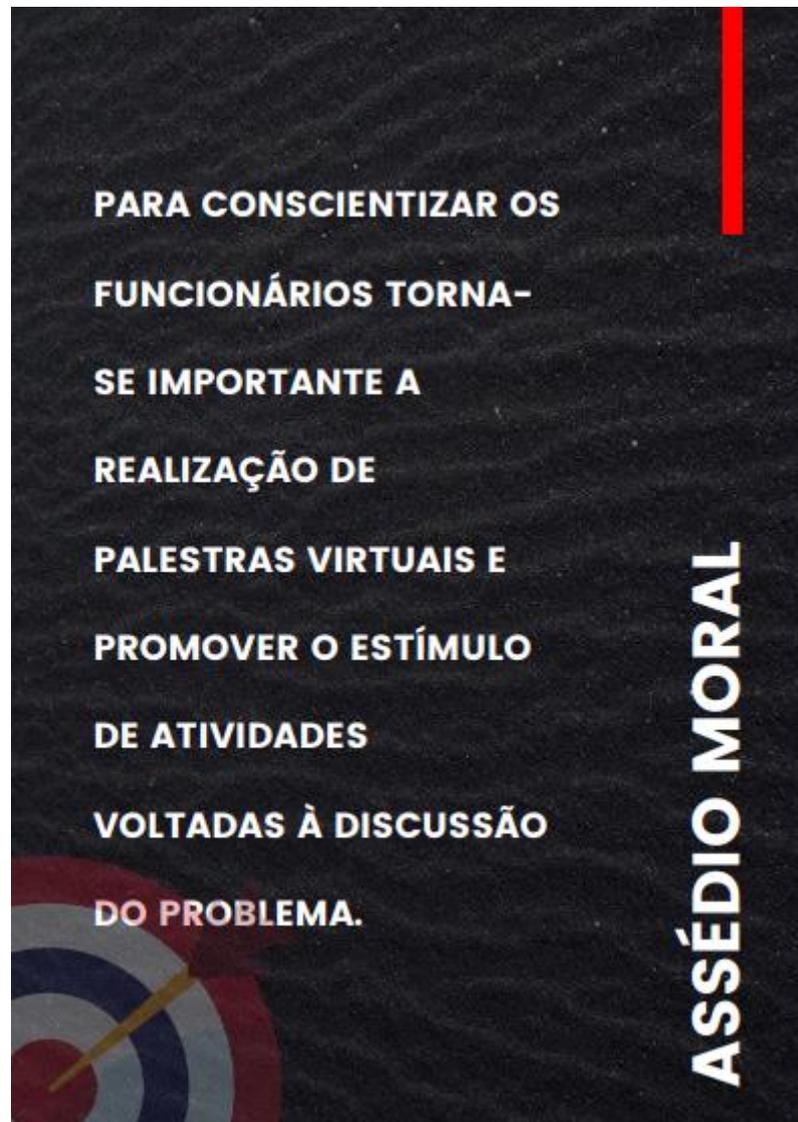
The infographic features a dark background with a vertical red bar on the left. The text is in white, bold, uppercase letters. At the bottom right, there is a graphic of a target with a red bullseye and a yellow arrow hitting the center.

ASSÉDIO MORAL

AÇÕES A SE TOMAR:

É DE EXTREMA IMPORTÂNCIA ESTABELECE O DIÁLOGO SOBRE OS MÉTODOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, ATUANDO PRINCIPALMENTE COMO FATOR DE PREVENÇÃO E REFLEXÃO.

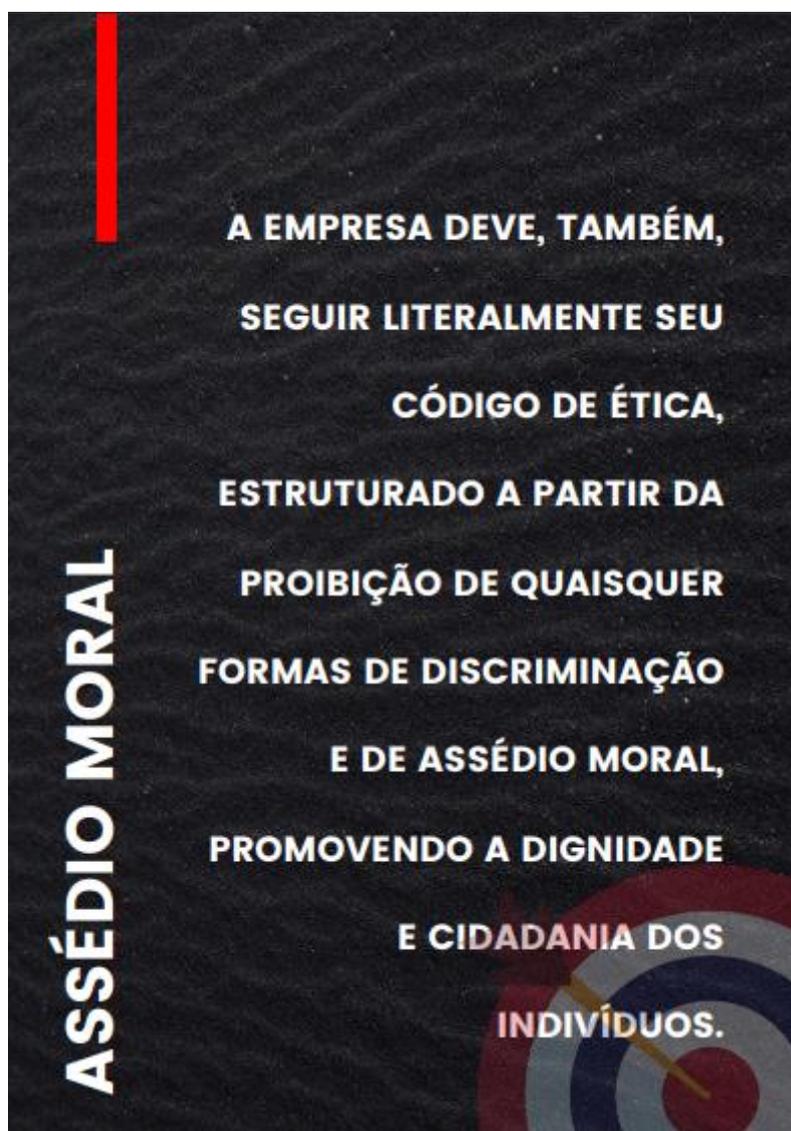
3.3.9 AÇÕES À SE TOMAR



**PARA CONSCIENTIZAR OS
FUNCIONÁRIOS TORNA-
SE IMPORTANTE A
REALIZAÇÃO DE
PALESTRAS VIRTUAIS E
PROMOVER O ESTÍMULO
DE ATIVIDADES
VOLTADAS À DISCUSSÃO
DO PROBLEMA.**

ASSÉDIO MORAL

3.3.9 AÇÕES À SE TOMAR



ASSÉDIO MORAL

A EMPRESA DEVE, TAMBÉM,
SEGUIR LITERALMENTE SEU
CÓDIGO DE ÉTICA,
ESTRUTURADO A PARTIR DA
PROIBIÇÃO DE QUAISQUER
FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
E DE ASSÉDIO MORAL,
PROMOVENDO A DIGNIDADE
E CIDADANIA DOS
INDIVÍDUOS.

The infographic features a dark background with a vertical red bar on the left. The text is centered and reads: 'A EMPRESA DEVE, TAMBÉM, SEGUIR LITERALMENTE SEU CÓDIGO DE ÉTICA, ESTRUTURADO A PARTIR DA PROIBIÇÃO DE QUAISQUER FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E DE ASSÉDIO MORAL, PROMOVENDO A DIGNIDADE E CIDADANIA DOS INDIVÍDUOS.' In the bottom right corner, there is a graphic of a target with a red bullseye and a yellow arrow hitting the center.



**OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR
UMA STARTUP NÃO SÃO FÁCEIS.**

**PENSANDO NISSO,
ACREDITAMOS QUE A CRIAÇÃO
DE UM FORMULÁRIO SIMPLES,
MONITORADO DIARIAMENTE
PELO SETOR DE RECURSOS
HUMANOS, PERMITIRÁ QUE SEJA
FEITA DENÚNCIAS CONTRA O
ASSÉDIO MORAL.**

TRAMPOW

POR MEIO DESTA PONTE

COMUNICATIVA, O

DENUNCIANTE TAMBÉM

PODERÁ ANEXAR

PROVAS, COMO POR

EXEMPLO FOTOS OU

VÍDEOS.

TRAMPOW

4 POLÍTICA ESG

Esta sigla que vem ganhando sênior destaque no mundo corporativo, envolve os conceitos: “environmental, social and governance” (ambiental, social e governança, em português), sendo cada vez mais utilizada para medir as práticas de uma empresa nessas áreas específicas, contemplando o cuidado com o meio ambiente, o desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade social e a adoção de melhores práticas de governança.

Na empresa Trampow, tais tópicos possuem seus devidos destaques, principalmente no termo “Social”, por se tratar de uma startup que visa agregar valor e disseminar conhecimento a todos. Com isso, olhando pelo lado dos demais temas, o grupo criou algumas práticas que poderão ser adotadas pela organização ou usarem como base para estruturar seu próprio ESG.

4.1 E – ENVIRONMENTAL

- Adoção de práticas rígidas com relação a gestão de energia consumida pelos servidores da empresa, buscando diminuir o uso da energia convencional e priorizando fontes alternativas, como por exemplo a luz solar, visando a economia e o respeito ao planeta.

4.1.2 G – GOVERNANCE

- Salientar ações de valorização do capital parceiro, como a política de benefícios que a empresa oferece aos seus clientes;
- Estimular a valorização de talentos individuais de cada funcionário, incluindo-o na participação nos resultados;
- Pensando na implantação da cartilha desenvolvida pela equipe, vale mencionar a criação de um canal de denúncias, sendo amplamente divulgado e garantindo o sigilo total ao denunciante.

5 RESULTADOS

Com base nas informações coletadas sobre a empresa, espera-se que exista um investimento no quesito ético, alavancando ainda mais o potencial de crescimento da startup.

Com os métodos aqui expostos sendo seguidos, a empresa possui a possibilidade de renovar seu ambiente de trabalho, agregar valor nas questões sociais, governamentais e ambientais, visando se auto estruturar para os cenários futuros com a maior adequação da política ESG nas startups.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho realizado na empresa Trampow, possibilitou analisar a gestão da empresa baseado na fundamentação teórica das matérias que compõem a grade curricular do segundo módulo de Ciências Contábeis. O projeto de Sustentabilidade contribuiu muito no aprendizado durante o semestre, proporcionando momentos em que tivemos que coletar, analisar e tomar decisões em cima de dados de uma startup em atividade.

Isso levou ao grupo para perto da realidade empresarial, mostrando como uma startup realmente funciona e as adversidades que os empresários enfrentam, principalmente no atual cenário vivido no Brasil.

Como informado ao grupo, a empresa não possuía um código de ética previamente estruturado. Durante a última reunião com o empresário, o mesmo relatou que possui interesse em ter este material para implementar na empresa juntamente com seus sócios e funcionários.

Dentro de uma organização, é de extrema importância possuir essa métrica imposta. Se seus sócios não tiverem o controle e conhecimento de tais valores dentro da instituição, acarreta a abertura de práticas antiéticas.

A utilização adequada das ferramentas apresentadas no projeto, auxilia o gestor no processo de tomada de decisões corretas, porém, estas decisões devem ser embasadas em dados fidedignos e não com base no achismo.

Contudo, diante dos dados expostos, foi observado o quão estruturado é a empresa Trampow, apresentando um grande potencial de crescimento no mercado atuante, estando a frente na “corrida” entre seus concorrentes.

Torna-se imprescindível que o empresário e seu quadro de sócios debatam sobre seus conceitos éticos, realizando o acompanhamento do desenvolvimento individual de cada funcionário.

O estudo realizado durante o período de conclusão do trabalho, mostra que o negócio deve investir primordialmente na gestão de pessoas, no qual justamente foi estruturado a cartilha para agregar ainda mais valor neste quesito.

7 REFERÊNCIA

ARRUDA, M. C. C.; WHITAKER, M. C.; RAMOS, J. M. R. Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

BICHUETTI, José Luiz. Gestão de Pessoas não é com o RH. Larousse, 2011.

BITENCOURT, Claudia. Gestão contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. Ed., Porto Alegre: Bookmam, 2010.

BARTUNEK e SEO. A Metodologia Qualitativa nos Estudos Organizacionais: análise da produção científica brasileira entre 1997 e 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas; o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SÁ, A Lopes de. *Ética profissional* 4ª. ed.. São Paulo: Atlas, 2001.

Vásquez. Aplicabilidade do código de ética entre os profissionais contábeis; (2008 p.23) pdf.

8 ANEXOS