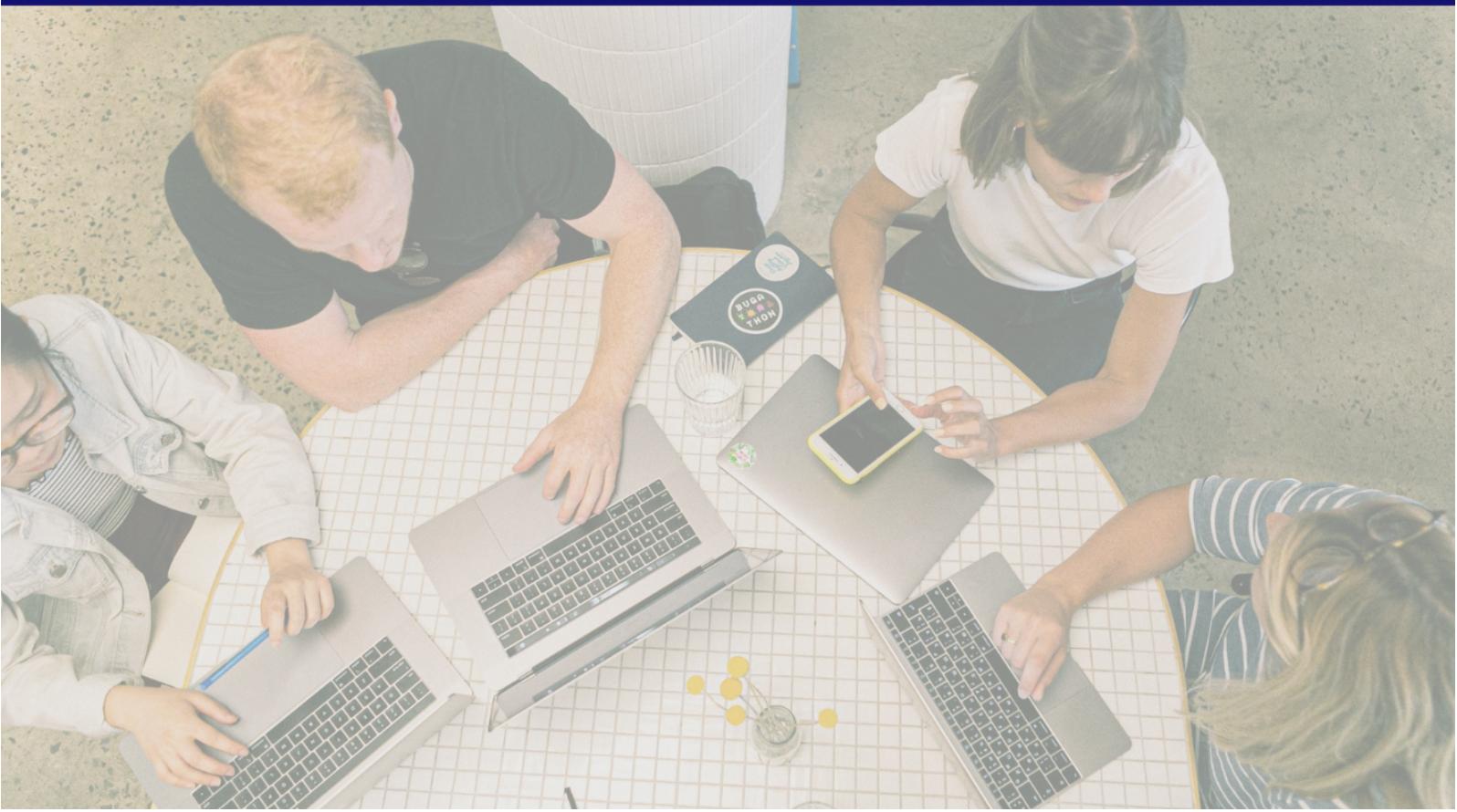




2022

**PROJETO DE CONSULTORIA  
EMPRESARIAL**



**UNIFEOB**

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO e CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**PROJETO DE EXTENSÃO**

**SUSTENTABILIDADE**

**WI7H**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
MAIO, 2022

**UNIFEOB**

**Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**PROJETO DE EXTENSÃO**

**SUSTENTABILIDADE**

**WI7H**

**MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE**

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

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

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Ricardo Ibanhez

**Alunos:**

Júlia Agostinho Catini, RA 22000166

Larissa Albertino Luiz, RA 22000111

Maria Eugenia de Godoy, RA 22000839

Vivian Marina da Costa Cardoso, RA 22000303

**Mentor:**

Thalyta Paina Marçola, RA 22001058

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP**

**MAIO, 2022**

## Sumário

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 METODOLOGIA	7
3.1 ÉTICA	7
3.1.1 O QUE É A ÉTICA	7
3.1.2 ÉTICA EMPRESARIAL	8
3.2 ESG NA ORGANIZAÇÃO	9
3.3 CÓDIGO DE CONDUTA	9
3.4 ASSÉDIO MORAL	10
3.4.1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL	10
3.4.2 CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	11
4 RESULTADOS	13
4.1 CÓDIGO DE CONDUTA	14
4.1.1 IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	14
4.1.2 BENEFÍCIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA	14
4.2 CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	15
4.2.1 IMPLEMENTAÇÃO DA CARTILHA	15
4.2.2 BENEFÍCIOS DA CARTILHA	16
5 CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS	18
ANEXOS	21

# 1 INTRODUÇÃO

O projeto de consultoria tem como finalidade o desenvolvimento dos alunos no âmbito empresarial. Através dele será criada uma experiência totalmente personalizada de acordo com cada grupo, buscando atender diversas situações reais e desenvolver soluções sustentáveis, sociais e governamentais.

Por meio deste projeto busca-se analisar quais os problemas presentes na empresa e identificar possíveis soluções diante às adversidades apresentadas.

A empresa Wi7h tem por objetivo promover a melhor experiência tecnológica aos clientes, ajudando as mais diversas empresas em sua transformação digital e reestruturação, tendo como diferencial a criação de projetos únicos de acordo com a necessidade de cada cliente. São especialistas em criar e desenvolver soluções inovadoras, estratégias de comunicação online, projetos omnichannel, ideias, portais, performance e consultoria para negócios digitais, baseando-se em análises de dados, segmentação de público, realidade de mercado e expertise de sua equipe para a entrega dos melhores resultados.

Atualmente, uma das problemáticas das quais foram apresentadas, se relaciona a perda de grandes investimentos, ocasionados pela inexistência de uma Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e um Código de Ética e Conduta, visto que estes são essenciais na Cultura de Responsabilidade Social da empresa.

Diante disso, a proposta deste projeto presume-se na utilização dos conteúdos e conhecimentos adquiridos nas aulas de Ética e Sociedade, propondo a criação de uma Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e um Código de Ética e Conduta, do qual a organização deve seguir, visando a melhoria da empresa em todos os aspectos.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa WI7H (Nome empresarial: A. E. Azevedo Marques), portador do CNPJ: 19.881.867/0001-21 e Inscrição Estadual: 639.180.575.112, possui como proprietário individual o CEO e empresário Eduardo Marques. Reside atualmente no endereço: Av. Dona Gertrudes, 273 - Centro, na cidade de São João da Boa Vista, São Paulo, Brasil.

A organização atua no mercado há aproximadamente 12 anos, estando como pessoa jurídica desde o dia 14 de março de 2014. Atualmente conta com 18 funcionários presenciais, 10 funcionários remotos e não trabalham sob os regimes da CLT, apenas com estagiários e funcionários PJ (prestadores de serviços).

A W7 trabalha com o modelo de Start Up desde o ano de 2021, com a criação de uma solução única de varejo online e off-line (modelo que apresenta baixo custo comparado ao faturamento). Seu principal intuito é promover a melhor experiência tecnológica aos clientes, ajudando as empresas na transformação digital e reestruturação. São especialistas em criar e desenvolver soluções inovadoras, estratégias de comunicação online, projetos omnichannel, ideias, portais, performance e consultoria para negócios digitais, baseando-se em análises de dados, segmentação de público, realidade de mercado e expertise de sua equipe para a entrega dos melhores resultados. O maior diferencial da organização é estar sempre disposta a criar aquilo que o cliente deseja e nunca oferecer um produto pronto.

Dentre os produtos oferecidos pela empresa, estão os serviços de consultoria, com foco em transformações digitais e mentoria para empresas novas e tradicionais; serviços de Creation, visando a criação de brands; desenvolvimento de criativos para social mídia, prototipagem UX/UI e criação de conteúdos; serviços de Performance, voltados para gestão de campanhas em social mídia; gerenciamento de tráfego Google e Instagram Ads e estudos de mercados, e serviços de Startups.

Atualmente a empresa conta com uma considerável quantidade de clientes e parceiros. Dentre eles se encontram grandes organizações como: Soufer, Colégio Anglo, Casa Marilu, Sociedade Esportiva Sanjoanense, Grings Alimentos Saudáveis, entre outros.

## **3 METODOLOGIA**

Todo o projeto de extensão será realizado com base nos ensinamentos adquiridos, e dados coletados em sala de aula pelos professores (em especial pelo professor de Ética e Sociedade), por estudos bibliográficos e artigos online, e também com base nas informações concedidas pelo empresário e CEO da empresa WI7H.

Como citado anteriormente, a empresa W7 conta com produtos extremamente eficazes para a solução de problemas tecnológicos, trabalhando para atender da melhor forma possível seus clientes. Porém, algo que não consta dentro das regulamentações da empresa são dois fatores que estão totalmente relacionados à ética empresarial: A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e o Código de Ética e Conduta, afinal, estes, são extremamente importantes para a organização, principalmente para o seu crescimento.

Atualmente, a maioria dos clientes e investidores prezam por realizar suas compras ou investir seus capitais em empresas que trabalham e que estejam de acordo com a Responsabilidade Social, tanto interna como externa, ou seja, valorizando uma boa relação de trabalho entre os funcionários e também tendo responsabilidade na forma como interfere na sociedade ou comunidade.

Uma empresa ética sempre tende a atrair mais clientes, e conseqüentemente, expandir seus negócios de maneira correta e eficaz. Com base nesse pensamento, a proposta apresentada à empresa como a solução do empecilho, foi a criação da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e o Código de Ética e Conduta.

### **3.1 ÉTICA**

#### **3.1.1 O QUE É A ÉTICA**

Durante o século V a.C, em um cenário de profunda reflexão concernente ao princípio envolto ao convívio social, pensadores da Grécia Antiga, buscavam entender a conduta relacionada às ações humanas. Assim, surge a ideia de ética, tendo origem do grego “ethos”, que diz respeito ao "caráter" ou “modo de ser”. Neste contexto, no período da Antiguidade, o termo ética baseava-se no alcance da plena felicidade. Porém, após a realização de diversos estudos, o conceito de ética se diferiu do proposto na Grécia Antiga, sendo implantada a ideia

da ética ter por objetivo analisar as posturas, comportamentos e tomada de decisões do ser humano, e como isso pode refletir no seu dia a dia. (informação verbal).<sup>1</sup>

Portanto, perante o conceito de ética, faz-se imprescindível que o indivíduo tenha consciência de si próprio e do próximo, exercendo uma conduta baseada no agir de maneira correta, discernindo as limitações de si e do outro indivíduo, visando as consequências de suas ações. Neste sentido, a ética busca fundamentar a moral diferenciando o certo e o errado em uma sociedade.

### 3.1.2 ÉTICA EMPRESARIAL

De acordo com Magalhães (1999, p. 28) a Ética Empresarial ou Ética nas Organizações pode ser conceituada como o comportamento da empresa – entidade lucrativa – quando ela age em conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela sociedade (regras éticas).

Dentro da organização, a ética estimula as boas relações, tanto entre os próprios colaboradores, quanto em relação aos clientes. O cultivo dela dentro das empresas passou a ganhar tanta relevância quanto os resultados, sucesso financeiro, inovação e excelência. O comportamento adotado dentro de uma organização está diretamente relacionado com a imagem da empresa e seus valores, por isso, a ética empresarial é um fator importantíssimo para a sobrevivência de um negócio, contribuindo para uma boa influência na sociedade, e para o desenvolvimento sustentável da organização.

A ética em uma empresa deve ser buscada em todos os momentos e praticada por todos, principalmente por líderes, pois não é possível exigir dos colaboradores que observem a ética e os bons procedimentos se a direção da empresa faz exatamente o contrário. Quando se cria um código de ética empresarial, todos dentro da organização devem ter conhecimento do conteúdo e do valor do documento para a empresa. Além disso, a busca por valores morais deve ser constante, por isso, faz-se imprescindível a orientação e treinamento dos colaboradores, a fim de que observem a prática de bons atos e tenham a distinção do que é certo e errado, mesmo fora do ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup> Carioca, José. 23 mar. de 2022.

### **3.2 ESG NA ORGANIZAÇÃO**

O ESG (E-Environment, S-Social e G-Governança) possui como significado as práticas ambientais, sociais e de governança corporativa. Essa sigla vem do inglês, environmental, social e corporate governance. Ela surgiu em 2004, em uma publicação do Pacto Global junto com o Banco Mundial. Tem como objetivo medir a consciência das empresas em relação ao seu comportamento, em cima dos aspectos sociais, ambientais e de governança. Sendo assim, ela utiliza os resultados para avaliar o valor da empresa e para medir os impactos das suas ações.

Environmental ou Ambiental: refere-se às práticas da empresa voltadas ao meio ambiente, envolvendo temas como: aquecimento global, poluição do ar e da água, desmatamento, biodiversidade, entre outros.

Social: examina a relação da empresa com seus funcionários, fornecedores e a comunidade onde atua, abordando inclusive aspectos de inclusão e diversidade, se referindo a temas como: respeito aos direitos humanos e diversidade de gênero, raça, etnia e etc.

Governance ou Governança: está ligado às políticas adotadas pelas empresas em relação às boas práticas de governança corporativa, diz respeito à preocupação com a política de remuneração de seus executivos, e se a empresa possui transparência e respeita o código de conduta e ética.

O impacto do ESG no ambiente empresarial é extremamente relevante do ponto de vista econômico, gerando benefícios tangíveis e intangíveis aos negócios, trazendo a imagem mais positiva diante dos seus stakeholders, que inclui clientes, colaboradores e investidores. Assim, consequentemente será melhorado também, o desempenho financeiro.

### **3.3 CÓDIGO DE CONDUTA**

Atualmente, o mercado tem se mostrado extremamente competitivo, e por isso, é de suma importância que as empresas dirijam seus negócios de acordo com as leis, regras e normas. Para a criação de uma organização com uma boa imagem externa e com funcionários que estejam de acordo com as posturas desejadas, é necessário a implementação do Código de Conduta.

O Código de Conduta, também conhecido como Código de Ética, é um documento onde são apresentadas as regras, os princípios e os valores que deverão ser cumpridos e seguidos por todos os colaboradores dentro de uma organização. Ele serve para instruir os funcionários na forma como devem agir nas diferentes situações presenciadas dentro da empresa.

Segundo Guimarães (2018), o Código de Ética possui como definição:

A lei maior da empresa ou uma carta dos direitos e dos deveres fundamentais (morais), através dos quais a companhia indica e esclarece as suas próprias responsabilidades éticas, sociais e ambientais, e assim, este instrumento tem a função de explicitar um tipo de contrato social que liga a empresa aos vários grupos e indivíduos e estabelece padrões de comportamentos esperados, exercendo também, em última análise uma função de controle.

Com isso, podemos perceber que o Código está muito além de uma regra ou lei da organização, ele diz respeito a moral de cada indivíduo e como suas atitudes serão responsáveis pela criação da Cultura Organizacional.

A não utilização de um Código de Ética e Conduta na empresa pode acarretar em impactos gravíssimos, como: incoerência no posicionamento dos colaboradores, uma imagem negativa e principalmente, consequências prejudiciais na sua reputação.

Já os benefícios, se tornam inúmeros com a utilização do mesmo, como: mais profissionalismo, melhora na comunicação interna entre colaboradores e superiores, melhora na comunicação dos diferentes setores, melhoria de imagem, aumento da produtividade da empresa e a inexistência de problemas éticos.

### **3.4 ASSÉDIO MORAL**

#### **3.4.1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL**

O Assédio Moral minúcia-se por comportamentos abusivos, frequentes e intencionais, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de um indivíduo, colocando em risco o seu emprego e também degradando o seu ambiente de trabalho. Durante um tempo, esse fato foi ocultado pela sociedade e só ao final do século XX teve vigor e foi relevante debater essa tese perante a sociedade. Conforme relatam as autoras Lages e Lopes, o primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral, foi o Dr. Heinz Leyman, psicólogo, cientista, e médico, que na década de 60 detectou

um comportamento êmulo em algumas crianças na escola, no qual as nomeou de mobbing. Após vinte anos, esse mesmo comportamento foi identificado em trabalhadores.

Segundo Altafin (2013):

Assédio moral é uma atitude desumana, violenta e sem ética, e pode ocasionar desordens emocionais, atingir a dignidade e a identidade da pessoa, alterar valores, causar danos psíquicos, interferindo negativamente na saúde e na qualidade de vida da vítima. Chamar um funcionário de burro, incompetente, tartaruga, entre tantas outras denominações, para impor autoridade, e o pior, perante outros colegas, é uma prática maldosa, porque faz com que o trabalhador competente se sinta como se não fosse apto para a função.

O conceito de assédio moral resume-se como a perseguição através de condutas reiteradas do agressor em relação à vítima e que, abusando emocionalmente, busca fragilizar ou até mesmo prejudicá-la no ambiente de trabalho. Além da depravação do ambiente de trabalho, o assédio moral pode acarretar doenças decorrentes do stress vivido pela vítima, como por exemplo: depressão, ansiedade e Burnout. Assim, conseqüentemente será diminuída a produtividade em geral.

### **3.4.2 CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

A cartilha serve como uma ferramenta informativa. Como vivemos índices significativos de assédio moral nas empresas, a mesma se torna indispensável como um dos mecanismos para a prevenção e a eliminação desses processos de total desrespeito à dignidade das pessoas. A implantação de uma Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho trará uma maior segurança e mais cuidado no relacionamento entre os colaboradores da empresa.

Quando se tem um informativo deste, além de orientar a vítima sobre todos os procedimentos que podem ser tomados em sua defesa e para a preservação da sua dignidade, é mostrado para o agressor todas as possíveis conseqüências do seu ato.

Criando as condições para o combate ao assédio no trabalho, as pessoas têm melhores condições de trabalhar e produzir, e a empresa proporciona o clima organizacional favorável à convivência adequada e produtiva. Além de mostrar que respeita os valores que ela mesma declara. Desse modo, o empenho, a dedicação e o engajamento dos colaboradores serão mais efetivos no dia a dia da empresa.

Alguns resultados podem ser relacionados com a implantação da cartilha, como por exemplo: funcionários mais motivados, menores índices de faltas e desligamentos e maior confiança para trabalhar e produzir.

A empresa, ao implantar uma Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, mostrará que há um padrão de comportamento desejado, melhorando a saúde mental e o desenvolvimento de seus colaboradores. Assim, é ampliada a garantia de um padrão de comportamento ético a ser respeitado e multiplicado para o desenvolvimento das pessoas e da própria organização. Outro fator importante é a diminuição considerável de passivos trabalhistas, ou seja, menor probabilidade de surgirem demandas judiciais contra a empresa.

## 4 RESULTADOS

No mercado existem diversos exemplos de empresas que introduziram na sua Cultura Organizacional o Código de Conduta baseado no ESG e a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e, a partir daí, presenciaram seus negócios crescerem exponencialmente e tornarem-se as maiores potências econômicas.

Um grande exemplo de organização ética é a Puma, uma empresa de artigos esportivos com excepcionais sistemas de gestão ambiental, transparência ao relatar suas iniciativas sustentáveis e uma política global de igualdade de oportunidades para seus funcionários. Atualmente a organização está presente em mais de 80 países, produzindo acessórios esportivos, relógios, roupas e perfumes, com vendas anuais em torno de 3 bilhões de dólares.

Outra empresa reconhecida mundialmente que utiliza a prática do Código de Conduta é a Apple. Ela utiliza diferentes fornecedores, dos mais diversos países para compor suas soluções inovadoras. A base do Código de Conduta dos fornecedores são as proteções aos direitos humanos e trabalhistas, ao meio ambiente e utilizam o objetivo de tornar o mundo melhor do que encontraram. Atualmente a Apple se encontra como uma das marcas mais conhecidas do mundo e em primeiro lugar no ranking das marcas mais valiosas do mundo.

Com a aplicação do Código de Conduta e a Cartilha de prevenção ao Assédio Moral, as organizações geram um ambiente de trabalho muito mais harmonioso, produtivo, respeitoso e com uma ótima gestão. Além de que, frutos muito positivos serão colhidos e a empresa se tornará muito mais resistente a possíveis crises, desafios ou mudanças que venham a acontecer no mundo.

Relevando o fato acima, surgiu-se a ideia de tornar a empresa W7 em um ambiente mais harmonioso, de maneira que os colaboradores não se sintam obrigados a seguirem o código, mas, que sigam com a missão de serem mais produtivos, competentes e éticos, tanto em sua vida profissional, quanto em sua vida pessoal, assumindo compromisso com a sociedade como um todo.

Para a realização da proposta foram elaborados o Código de Conduta, que se encontra em anexo 1, e a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, que se encontra em anexo 2 para a empresa W7.

## **4.1 CÓDIGO DE CONDUTA**

### **4.1.1 IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Diferente do que muitas pessoas pensam, não existe um segredo para elaborar um Código de Ética, é algo que não deve envolver burocracia ou complicação na criação, ele deve ser simples e algo que todos os colaboradores entendam e apliquem.

Para se implementar o Código de Conduta é necessário, primeiramente, criar um ambiente adequado. Mais do que aplicá-lo com palavras, é necessário que ele seja aplicado nas atitudes e que sejam dadas todas as informações e ferramentas necessárias aos colaboradores.

Outro passo muito importante é ser exemplo para os seus subordinados, afinal, nada fala mais alto que o exemplo. Se as regras cobradas também são respeitadas pelos superiores, elas serão adotadas imediatamente pelos outros colaboradores, caso contrário, o documento não terá função alguma.

Estabelecer princípios ao invés de regras também é uma boa forma de se implementar o Código, afinal, estamos muito acostumados a buscar regras, o que pode e o que não pode, aquilo que é certo ou errado, mas, as regras podem ficar ultrapassadas rapidamente, diferentemente dos princípios que são muito mais amplos e úteis, pois não perdem o valor a longo prazo.

Outro fator muito importante é ter conscientização sobre o que será escrito no documento. É necessário ser simples e direto, sem escritas de difícil compreensão, de modo que todos entendam o objetivo e o sentido das orientações na primeira leitura e assim possam aplicar de maneira correta e sem surgimento de dúvidas.

### **4.1.2 BENEFÍCIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Os benefícios se tornam inúmeros após a aplicação do Código de Conduta, e são totalmente imediatos e perceptíveis.

A partir do cultivo de uma ética profissional, que integra desde a presidência da organização, até todos os outros colaboradores, a empresa melhora a comunicação interna, aprimora os relacionamentos e a comunicação interpessoal, gera mais motivação e capacitação aos funcionários, cria um cenário propício para desenvolvimento técnico e pessoal, aumenta o respeito entre todos, a produtividade se eleva e a empresa tende a ter melhores resultados imediatamente, a empresa passa a ter uma imagem positiva e a ser admirada por outras, melhora o entendimento entre todos os setores da empresa e evita problemas éticos.

## **4.2 CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

### **4.2.1 IMPLEMENTAÇÃO DA CARTILHA**

A implementação da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral na organização é muito parecida com a implementação do Código de Conduta, afinal, também está relacionada com valores pessoais que devem ser aplicados e demonstrados através de atitudes éticas.

Antes da criação da Cartilha, devem ser mostrados aos colaboradores exemplos e a forma correta de se comportar em um ambiente de trabalho, respeito uns aos outros, ouvindo, não propagando acusações ou boatos maldosos, não provendo violência, etc.

A Cartilha tem o intuito de informar os colaboradores sobre os tipos de Assédio Moral que podem ocorrer dentro de uma organização, a forma como devemos lidar e principalmente, como nunca termos essa atitude. Portanto, é necessário que ela seja interativa, e que chame a atenção dos colaboradores, para que leiam com atenção e estejam dispostos a levar o aprendizado para suas vidas.

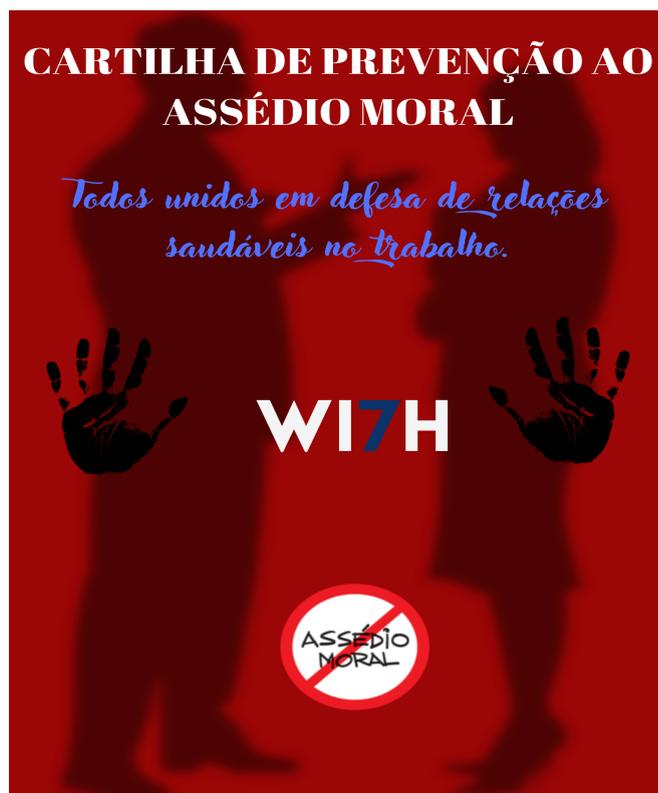


FIGURA 1- Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

#### 4.2.2 BENEFÍCIOS DA CARTILHA

Todos nós sabemos como a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral é importante para uma organização e os inúmeros benefícios que ela pode gerar com a sua implementação.

O Ambiente de trabalho passa a ser um local muito mais harmonioso e humano, todos os colaboradores passam a ter bons relacionamentos, aumento da produtividade como um todo, melhora na saúde e segurança de todos, melhora na imagem da organização e consequentemente, maiores resultados e lucros.

## 5 CONCLUSÃO

Diante do projeto apresentado concluiu-se que, a implantação do Código de Conduta e a Cartilha de Prevenção ao assédio terá um grande impacto dentro da empresa, deixando o ambiente de trabalho estável e harmonioso. Além disso, o uso dessas ferramentas auxiliarão os colaboradores em suas tomadas de decisões, visando sempre agir da melhor forma, pensando num todo, de uma forma geral tanto dentro da empresa quanto fora.

Além do mais, um código de ética e conduta dentro de uma empresa auxilia tanto nos interesses da empresa quanto nos possíveis sócios de negócios, fornecendo a aprovação e uma boa visão da empresa para aqueles que procuram pelos serviços da W7. Também é considerado uma proteção para a vida profissional e pessoal de cada colaborador, tendo em vista que o ambiente de trabalho se tornará um lugar muito mais seguro, concordante e de melhor vivência.

Assim como a cartilha de assédio moral, que visa a integridade e a conduta dos profissionais, para que melhore e fortaleça não só a imagem da empresa como também a consolidação e lealdade com os clientes.

Durante a criação desse projeto encontramos algumas dificuldades em relação a como seria o relacionamento interpessoal dentro da empresa, a conduta dos colaboradores e se por acaso haviam comportamentos dentro da organização que precisavam ser ajustados. Buscamos então, criar a Cartilha e o Código de Conduta com intuito de melhorar e impactar verdadeiramente a vida das pessoas dentro da empresa, independente se o clima na organização já se mostrava positivo. Acreditamos que a implantação do projeto só tende a trazer benefícios e crescimento para a empresa. Para tanto, o código de ética não deve ser algo pressionado, mas sim, algo que una todos os stakeholders para terem maior produtividade e alcancarem mais investidores, perante as estruturas governamentais, assim como a Cartilha também não deve ser vista como uma lei a ser seguida, mas um valor de vida a ser adotado por cada.

## REFERÊNCIAS

- ADMINISTRADORES. **A ética empresarial como diferencial competitivo nas organizações**. Nov./2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-etica-empresarial-como-diferencial-competitivo-nas-organizacoes>>. Acesso em: 30 mar. 2022.
- ADMINISTRADORES. **Causas e Consequências do Assédio Moral nas Organizações**. Jan./2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/causas-e-consequencias-do-assedio-moral-nas-organizacaoes>>. Acesso em: 29 mar. 2022.
- AMARO, Thiago. **O que caracteriza assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <<https://tiagoamaro.adv.br/assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>> Acesso em: 30 mar. 2022.
- BANCÁRIOS, Ms. **Assédio Moral no Trabalho**. Mar./2019. Disponível em: <<http://www.bancariosms.com.br/noticia/camara-aprova-projeto-de-lei-pl-474201-que-torna-criminoso-o-assedio-moral-no-trabalho/>>. Acesso em: 29 mar. 2022.
- BLB BRASIL. **Ética empresarial: saiba o que é e qual a sua importância**. Out./2016. Disponível em: <<https://www.blbbrasil.com.br/blog/etica-empresarial/#:~:text=A%20%C3%A9tica%20empresarial%20est%C3%A1%20relacionada,dos%20relacionamentos%20no%20meio%20social>>. Acesso em: 30 mar. 2022.
- BLOG, Lec. **Prevenção do assédio moral**. 2021. Disponível em: <<https://lec.com.br/assedio-prevenc%CC%A7a%CC%83o-e-soluc%CC%A7a%CC%83o-para-empresas/>> Acesso em: 30 mar. 2022.
- CARNEIRO, Thereza Cristina G. Bezerra Silva. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. (p.3). Jun/2013. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/d35d/f6103ec076269ba82ff7c432cd2124e2f18e.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2022.
- CARTILHA. **Assédio Moral no Trabalho**. 2019. Disponível em: <[https://www.unir.br/noticias\\_arquivos/26559\\_cartilha\\_assedio\\_moral\\_2019.pdf](https://www.unir.br/noticias_arquivos/26559_cartilha_assedio_moral_2019.pdf)>. Acesso em: 29 mar. 2022.
- CARTILHA. **Assédio Moral no Trabalho**. Dez./2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 29 mar. 2022.
- CHC ADVOCACIA. **O que caracteriza assédio moral no trabalho**. Fev./2022. Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 01 abr. 2022.

DESCOMPLICA. **O que é ética?** Mar./2020. Disponível em: <<https://descomplica.com.br/artigo/o-que-e-etica-historia-e-resumo/66N/>>. Acesso em: 29 mar. 2022.

EXAME. **As 10 melhores empresas em ética nos negócios.** Jan./2014. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/as-10-melhores-empresas-em-etica-nos-negocios/>>. Acesso em: 30 mar. 2022.

FAEC. **Marca de Sucesso.** Disponível em: <[https://www.faecpr.edu.br/site/escola\\_negocios/conteudo\\_cases.php?param=11#:~:text=A%20empresa%20foi%20fundada%20em,Dassler%20com%20apenas%2030%20funcion%C3%A1rios](https://www.faecpr.edu.br/site/escola_negocios/conteudo_cases.php?param=11#:~:text=A%20empresa%20foi%20fundada%20em,Dassler%20com%20apenas%2030%20funcion%C3%A1rios)>. Acesso em: 30 mar. 2022.

FIA. **Código de conduta: o que é, objetivo e exemplos nas empresas.** Nov./2020. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/codigo-de-conduta/>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

GETTYIMAGES. **Símbolos de conscientização social.** 2022. Disponível em: <<https://www.gettyimages.com.br/ilustra%C3%A7%C3%B5es/s%C3%ADmbolo-de-conscie ntiza%C3%A7%C3%A3o-social>>. Acesso em: 30 mar. 2022.

GUIA TRABALHISTA. **Assédio Moral no Trabalho.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>. Acesso em: 01 abr. 2022.

IDIS. **Por Que as Empresas Estão Implantando Códigos de Ética?** Agos./2014. Disponível em: <<https://www.idis.org.br/por-que-as-empresas-estao-implantando-codigos-de-etica/>>. Acesso em: 29 mar. 2022.

MENDES, Cleber do Nascimento. REBESCHINI, Kewri de Lima. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/viewFile/1074/1030>>. Acesso em: 01 abr. 2022.

ONZE. **Código de conduta: o que é, para que serve e por que adotar.** Disponível em: <<https://www.onze.com.br/blog/codigo-de-conduta/>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

ROCHA, Moura. **A importância de acompanhar o código de ética do seu segmento.** Agos./2020. Disponível em: <<https://mourarocha.com.br/a-importancia-de-acompanhar-o-codigo-de-etica-do-seu-segmento/>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

SIENGE. **Como criar um código de ética e conduta para PMEs.** Jan. /2021. Disponível em: <<https://www.sienge.com.br/blog/codigo-de-etica-e-conduta-pme/>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

SILVA, Jorge Luiz. **Definição de Ética Empresarial.** Disponível em: <<https://profjorgeluz.no.comunidades.net/definicao-de-etica-empresarial>>. Acesso em: 30 mar. 2022.

SINDEESMAT. **O que não é assédio moral?** Set./2020. Disponível em: <<https://www.sindeesmat.org.br/afinal-o-que-e-o-que-nao-e-assedio-moral/>> Acesso em: 30 mar. 2022.

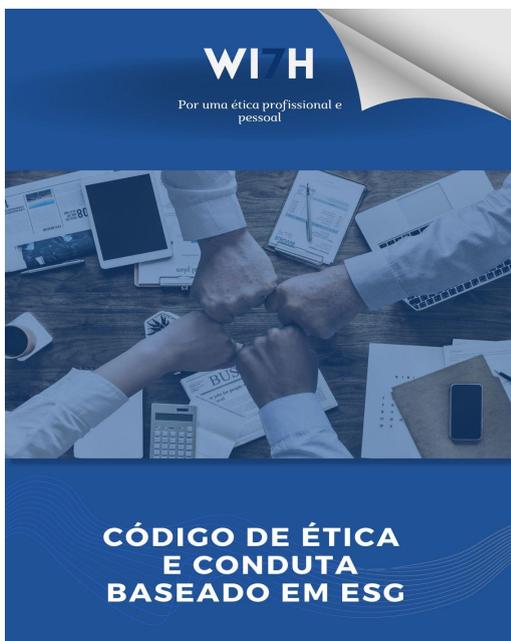
UFSC. **O que não é assédio moral.** Ago./2016. Disponível em: <[http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425)> Acesso em: 30 mar. 2022.

WI7H. **A melhor experiência.** 2021. Disponível em: <<https://wi7h.com.br/>>. Acesso em: 04 mar. 2022.

## ANEXOS

### Anexo 1

[https://drive.google.com/file/d/1DPD8QGMOjCN7exNdTFsgTaxqq8UIVq\\_w/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1DPD8QGMOjCN7exNdTFsgTaxqq8UIVq_w/view?usp=sharing)



### Anexo 2

<https://drive.google.com/file/d/1pysyJCW3zLxtNG5Az-nBnzNfYwzbL3jX/view?usp=sharing>

