

Manual de Conduta e Ética

Fundação Coppetec

02 de outubro de 2024

Prezados Colaboradores,

É um imenso prazer ter vocês aqui em nossa Instituição! A Fundação Coppetec é uma fundação que tem sua base firmada na valorização das pessoas. Valorizamos muito nossos colaboradores, professores, clientes e todos os demais parceiros. Sabemos que, sem cada um de vocês, seria impossível sermos a instituição que somos. Temos ciência também de que o nosso sucesso é fruto da dedicação de vocês! Comprometemo-nos em cada vez mais, praticarmos uma gestão humanizada, isto é uma gestão voltada para o bem-estar das pessoas, a fim de promover melhores interações e relacionamentos. O nosso grande objetivo é que todos se sintam bem em nossa Instituição, tanto nossos Clientes Internos (que são vocês, nossos colaboradores), quanto nossos Clientes Externos (os clientes que utilizam nossos serviços).

Com isso, este Manual tem como objetivo apresentar alguns comportamentos e competências esperadas no desenvolvimento das atividades na Fundação Coppetec.

MISSÃO, VISÃO E VALORES DA COPPETEC

MISSÃO

Gerir projetos de ensino, pesquisa, inovação, extensão e desenvolvimento institucional com agilidade, eficácia e transparência em prol da sociedade em geral.

VISÃO

Buscar reconhecimento por suas ações em benefício à sociedade.

VALORES

- Foco no cliente: Garantir o atendimento com qualidade, respeito e eficácia, visando o aumento da satisfação dos nossos clientes;
- Responsabilidade social e ambiental: Compromisso com a saúde, segurança, qualificação, inclusão social, preservação ambiental e o bem estar comum;

- Foco nos resultados: Compromisso com o alcance dos resultados institucionais, visando à melhoria contínua dos nossos processos, produtos e sistema de gestão;
- Trabalho em equipe: valorizar a integração coordenada entre todos os colaboradores, estimulando de forma proativa à comunicação interna, o respeito mútuo, a lealdade, comprometimento, solicitude e a integração entre as equipes; e
- Ética: Atuar com ética e transparência, em defesa da dignidade humana e dos interesses da fundação.

COMPORTAMENTOS E COMPETÊNCIAS

Nossa equipe é altamente empenhada em atender bem os nossos clientes, professores, coordenadores, alunos e fazer com que se sintam únicos e exclusivos durante a sua permanência em nossa Instituição. Por isso temos um perfil diferenciado de colaboradores. Para fazer parte da nossa equipe, nossos colaboradores precisam dominar os seguintes comportamentos / competências:

- 1. Bom Humor:** Ter um humor estável, motivador e alegre, mesmo sob condições adversas;
- 2. Simpatia:** Ter sempre um sorriso no rosto, uma postura alegre e motivadora. Tratar a todos de forma cordial;
- 3. Respeito:** Manter atitudes e posturas respeitosas em todas as relações no ambiente de trabalho. O respeito mútuo representa uma das formas mais elementares e essenciais para uma convivência saudável;
- 4. Agilidade:** Ser expedito, rápido e eficiente diante das solicitações dos clientes e da equipe. Lembrando sempre em manter a concentração e a atenção;
- 5. Proatividade:** Ter iniciativa, agir conforme a demanda, sem que haja a necessidade de outra pessoa pedir. Antecipar-se aos problemas, ser preventivo;

6. Comprometimento: Adotar alto grau de compromisso em relação às suas tarefas e funções. Fazer o que tiver ao seu alcance para realizar aquilo que lhe foi confiado;

7. Trabalho em Equipe: Saber desenvolver as atividades em comum com os demais colegas, sempre empregando o mesmo nível de esforço, agilidade e comprometimento que os outros. Não permitindo assim, que ninguém da equipe se sobrecarregue. Saber cooperar e, inclusive, solicitar ajuda quando necessária. Lembrem-se: todos pertencem a uma única e grande equipe, Equipe Coppetec!

8. Comportamento Ético: Agir com integridade e transparência, priorizando a honestidade e a verdade nas interações pessoais e profissionais. Manter a ética na comunicação. **Não fazer comentários irônicos ou desagradáveis sobre clientes e colaboradores.** Brincadeiras constrangedoras, comentários de mau gosto, ironias e desrespeito não fazem parte da rotina das pessoas que dominam o comportamento ético;

9. Comunicação Eficaz: Adotar uma comunicação clara e objetiva, a fim de que todos sejam entendidos, facilitando assim, os processos e tarefas;

10. Valorização da Diversidade: Por meio da diversidade, vamos aprender a valorizar as diferenças. A diversidade significa colocar em prática ações que propiciem a criação de um ambiente acolhedor, com base no respeito e valorização das diferenças. Diversidade e inclusão atrai e retém as pessoas que são multidimensionais, incluindo diferentes raças, gêneros, culturas, orientação sexual e habilidades. Inclusão significa valorizar, aproveitar e respeitar essas diferenças;

11. Assédio Moral: Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta abusiva que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de

trabalho. **O assédio leva a pessoa a perder sua autoestima, sua autoconfiança levando-a ao desequilíbrio e à destruição como pessoa e como profissional.** A firmeza da liderança é importante para a manutenção da união da equipe e para a condução de suas iniciativas, devendo ser pautada na moral e na ética. Os conflitos são situações a serem administradas pelas pessoas envolvidas e resolvidos considerando os aspectos do relacionamento interpessoal;

12. Código de Vestimenta: Na tradução para o termo inglês *“dress code”* trata-se de uma diretriz que determina como as pessoas devem se vestir em um ambiente ou situação. O objetivo é estabelecer padrões que sejam apropriados para a ocasião e que reflitam a imagem que a organização deseja projetar. Assim, orienta-se sobre a melhor forma de se vestir para uma atividade específica, ocasião ou ambiente e evita-se situações constrangedoras. Uma empresa é representada por pessoas e a forma como esses profissionais se vestem comunica valores e posicionamento não individuais, mas da organização em questão.

Mais que uma simples padronização da forma de vestir, o *“dress code”* empresarial é **uma declaração** para seus mais variados públicos.

Esse código de vestimenta **contribui com a construção da imagem da empresa** e essa percepção deve ser coesa e condizente com a sua área de atuação e *expertise*. Além de contribuir para a consolidação da imagem de uma empresa, pode fortalecer a cultura organizacional e ainda melhorar o bem-estar das equipes, **evitando desconfortos por trajas não apropriados ao ambiente de trabalho;**

13. Medidas Disciplinares: Sabemos que todos os nossos colaboradores demonstram respeito e zelo pelas normas e políticas da fundação. Porém, o não cumprimento de algumas das regras poderá acarretar a aplicação das medidas administrativas descritas abaixo:

- Insubordinação: é quando o colaborador desrespeita uma ordem dada pelo empregador ou gerente;
- Indisciplina: ocorre quando o colaborador deixa de cumprir uma regra geral da empresa e/ou uma norma interna;

- **Advertência Verbal:** Essa medida se aplica em caso de falhas mais leves e sem reincidência. O colaborador poderá ser advertido pelo seu superior imediato ou equivalente;
- **Advertência Escrita:** A advertência por escrito se destina a erros mais relevantes e / ou reincidentes. O colaborador será advertido por escrito e terá esse documento anexado em sua pasta. Esta advertência pode ser aplicada tanto pelo superior imediato, quanto pela Gerência de Recursos Humanos. Através das advertências o colaborador terá conhecimento de que seu comportamento foi inadequado e que podem vir implicações futuras caso não haja melhoria;
- **Suspensão:** Ela pode ocorrer após advertência ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta de caráter mais grave, independentemente da existência de penalidade anterior. Essa medida só poderá ser aplicada pela Diretoria, Gerência direta ou pelo Gerente de Recursos Humanos;
- **Demissão Sem Justa Causa:** Independentemente da existência da penalidade anterior, quando se fizer necessário, observando a legislação aplicável ao caso, **poderá correr sem a necessidade de motivação ou explicação;** e
- **Demissão Por Justa Causa:** Independentemente da existência das penalidades anteriores, quando se fizer necessário, observando a legislação aplicável ao caso, **poderá ser aplicada.** A decisão quanto à gravidade das penalidades, bem como sobre qual delas será aplicada é de inteira responsabilidade dos superiores hierárquicos dos colaboradores e do corpo diretivo da Fundação Coppetec.

Observação: A aplicação dessas medidas disciplinares não seguirá necessariamente esta ordem.

Esperamos que esse Manual de Ética da Fundação COPPETEC auxilie você, nosso colaborador, na plena execução de suas atividades.

Fundação Coppetec.