

# CÓDIGO DE CONDUTA



# OLÁ, SOMOS A BOP!

A BOP é uma empresa que visa a integração da comunicação com as pessoas e os negócios. E, dentro da comunicação, nada mais importante que deixar as regras claras.

Sabemos o quanto o mundo do marketing e dos eventos é diferente dos demais, mas dentro da correria diária, é necessário ter profissionalismo, ética, transparência e humanidade.

Nosso primeiro código de conduta surge exatamente da necessidade de esclarecer quem somos e como nos relacionamos com parceiros, fornecedores, clientes e colaboradores.

Portanto, pedimos que leiam as regras do Código antes, durante e depois da nossa parceria, porque elas integram o contrato firmado por nós.

Contamos com você para o cumprimento das regras no nosso Código.

Um abraço,

Vanessa Chiarelli Schabbel

Sócia-fundadora da BOP Comunicações Integrada

# Sumário

Missão Visão e Valores 4

NOS RELACIONAMOS 5

De forma Ética .....	5
Integridade .....	5
Proibição de corrupção, fraude, suborno .....	5
Prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo .....	6
Conflito de interesse .....	6
Concorrência leal .....	7
Recebimento de brindes, viagens, presentes e convites .....	7
Relacionamento com o Poder Público .....	8
Registros contábeis .....	8
De forma humana .....	9
Respeito ao ser humano .....	9
Combate ao assédio moral e sexual .....	9
Respeito a diversidade .....	10
Dress code .....	11
De forma transparente .....	12
Ações nas redes sociais e uso de álcool e drogas .....	13
Atividades políticas-partidárias e religiosas .....	14
Violações e disposições finais .....	14

# Missão Visão e Valores

## Propósito

Ser lembrado por proporcionar experiências que integram a comunicação conectando pessoas com eficiência e cuidado.

## Visão

Em 10 anos ser reconhecida como uma agência que cuida de comunicação de forma integrada para entregar experiências únicas que mudam a vida das pessoas num estalar de dedos.

## Direcionadores

- Entregar experiência para ser sempre lembrada.
- Aqui não usamos palavras negativas.
- A gente cuida de todo evento como se fosse nosso.
- A gente se preocupa com as pessoas, todas e cada uma delas.

# NOS RELACIONAMOS

## De forma Ética

### Integridade

Pelo dicionário Oxford Languages, o significado da palavra integridade é: “estado ou característica daquilo que está inteiro, que não sofreu qualquer diminuição; plenitude, inteireza” “característica ou estado daquilo que se apresenta ileso, intato, que não foi atingido ou agredido.”

As disposições nesse código de conduta são um direcionamento do que entendemos ser uma conduta íntegra. Antes de tomar uma atitude, pense:

- 1) Essa decisão parece estranha ou causa desconforto?
- 2) Conflita ou não se encaixa com nossos valores, políticas internas e boas práticas?
- 3) Pode impactar negativamente o seu trabalho ou da equipe?
- 4) Pode impactar negativamente a imagem da empresa ou a minha?
- 5) Tenho certeza de que não preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa?
- 6) Eu me sentiria constrangido se minha família e meus amigos soubessem da minha atitude?

Essas perguntas ajudarão na manutenção do nosso relacionamento.

Explicaremos alguns conceitos ao longo do código, bem como abordaremos casos práticos, tudo no intuito de facilitar o entendimento e sua melhor aplicação.

### Proibição de corrupção, fraude, suborno

Não admitimos qualquer ato de corrupção, fraude e suborno, sendo considerado:

**Corrupção** quando alguém abusa do poder de sua posição para obter ganhos financeiros. Pode incluir suborno e extorsão, bem como lavagem de dinheiro.

**Fraude** qualquer ato ardiloso, enganoso, de má-fé, que busca enganar ou lesar. Exemplos de fraude incluem: roubo de ativos da empresa, falsificação ou alteração de assinaturas e documentos, alteração de informações financeiras, dentre outros.

**Suborno** é oferecer, prometer ou dar algo de valor a um agente público ou em nome dele, a fim de influenciar suas atividades ou obter vantagens indevidas em benefício próprio ou da

empresa. Exemplos de suborno: oferecer um presente a um agente público ou a alguém indicado por ele em troca de ganhar o contrato com a empresa.

Saibam com quem estão negociando. Essa pessoa pode ser agente público. A lei Anticorrupção deve ser seguida integralmente (acesse as dúvidas mais comuns sobre a lei: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/perguntas-frequentes/lei-anticorruptao-aspectos-gerais-1>)

Não admitimos a concessão a parceiros de negócios e funcionários públicos: dinheiro ou itens semelhantes a dinheiro (vouchers), produtos gratuitos, com exceção dos destinados para tal fim, favores sem ou com valores monetários e ativos financeiros ou empréstimos sem juros ou com condições mais favoráveis.

### **Prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo**

Aquela ideia antiga de que, se você recebeu, não precisa saber da onde vem, não é mais aceita.

A lavagem de dinheiro é crime e para disfarçar os lucros ilícitos sem comprometer os envolvidos, a lavagem de dinheiro realiza-se por meio de um processo dinâmico que requer: primeiro, o distanciamento dos fundos de sua origem, evitando uma associação direta deles com o crime; segundo, o disfarce de suas várias movimentações para dificultar o rastreamento desses recursos; e terceiro, a disponibilização do dinheiro novamente para os criminosos depois de ter sido suficientemente movimentado no ciclo de lavagem e poder ser considerado "limpo".

Não seremos veículo de disfarce, não admitindo qualquer conduta suspeita.

Nossa análise de recebimento também visa evitar qualquer tipo de financiamento ao terrorismo.

Dessa forma, os valores recebidos por nós são originados apenas da conta do cliente e sempre em conta bancária originária do país onde a empresa está localizada, não aceitando valores vindo de contas estrangeiras (que não seja do próprio cliente) ou pagos em espécie. Qualquer saída de valores da conta bancária da BOP é contabilizada e devidamente incluída nos controles financeiros.

### **Conflito de interesse**

O conflito de interesse ocorre quando surgem dúvidas a respeito do interesse pessoal em detrimento do interesse comercial.

Sempre pense: essa escolha é melhor para a empresa ou para mim?

Pode ser que a escolha seja boa para ambos, mas nas situações em que envolver o cônjuge ou parceiro, outros membros da família ou quaisquer outros familiares, pessoas que moram no

mesmo domicílio ou pessoas que tenham relacionamento comparativamente próximo, o colaborador ou sócio envolvido não poderão tomar a decisão.

Outra pessoa deverá ser designada para a tomada de decisão, afim de isentar qualquer tipo de interesse pessoal.

Nos casos de não haver relação de proximidade, mas existir algum outro interesse, econômico principalmente, de benefício próprio, a conduta também não será tolerada. Por exemplo: é proibido receber um percentual de um fornecedor por tê-lo contratado.

Sempre comunique o grau de proximidade. Não fique com dúvida, seja transparente e informe.

### **Concorrência leal**

Nosso relacionamento com a concorrência é saudável e leal.

É proibido discutir ou trocar com a concorrência, diretamente ou por terceiros, quaisquer aspectos sujeitos às leis antitruste ou celebrar qualquer tipo de contrato com relação a estes aspectos, incluindo contratos verbais. Exemplos:

- Preços;
- Abatimentos;
- Vendas, inclusive condições empréstimos;
- Lucros e margem de lucros;
- Condições de contratação, remuneração, reajustes e benefícios.

A BOP evita encontros com concorrentes fora de eventos oficiais, possuindo atenção máxima em reuniões com sindicatos, feiras, entre outros. Todo encontro com a concorrência deverá ser registrado em ata e, se possível, realizar a gravação, afim de demonstrar o que foi conversado.

Não admitimos abuso de posição dominante ou práticas comerciais arbitrárias, como acordos para determinar ou controlar preços, vencer licitações ou estabelecer territórios de atuação.

Todas as informações que a BOP deseje obter de seus concorrentes devem ser adquiridas por meios lícitos, honestos, éticos e de acordo com a legislação aplicável.

### **Recebimento de brindes, viagens, presentes e convites**

Gentilezas são sempre bem-vindas, mas há um limite entre o agradecimento espontâneo e o objetivo de influenciar alguma decisão.

É proibido qualquer tipo de conduta que tenha como objetivo influenciar ou recompensar decisões de negócio, troca de favores ou vantagens indevidas.

A BOP esclarece que apenas aceita o envio de brindes após a realização do trabalho, sendo proibido o pagamento de jantar, almoço, envio de presentes ou brindes antes de fechar qualquer contrato.

Analisaremos também sempre a política e o código de conduta dos clientes e fornecedores a esse respeito.

São aceitáveis brindes corporativos, até o valor de R\$200,00 (duzentos reais), que devem ser reportados ao gestor antes do envio e enviados ao endereço comercial, nunca pessoal da pessoa.

Encontros com prospects/fornecedores/clientes são permitidos pagamento da refeição no limite de R\$500,00 (quinhentos reais) total da conta, e não por pessoa, sempre **após** o fechamento do trabalho, nunca antes.

Quaisquer presentes e hospitalidades recebidos acima desse limite – tais como convites para refeições, viagens e eventos – devem ser reportados à direção da BOP, que poderá decidir por devolver ou sortear aos colaboradores da empresa, analisando-os de forma individual.

### **Relacionamento com o Poder Público**

Qualquer contato com o Poder Público, será sempre feito com a presença de duas pessoas, de maneira e transparente e em a lei e aos princípios que regem a atenção administração pública: impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Caso seja necessário, colaboraremos com eventual fiscalização e investigação conduzidas pelo Poder Público.

A BOP repudia e não tolera, em hipótese alguma, práticas que envolvam vantagem indevida, fraudes em qualquer negociação, principalmente em licitações.

### **Registros contábeis**

Todas as nossas receitas e despesas são registradas em nossos registros contábeis. Não toleramos qualquer conduta que levante alguma suspeita sobre fraude ou desvios de ativos.

Nossa atividade é transparente e legal, com recolhimento de todos os impostos cabíveis.



## **De forma humana**

### **Respeito ao ser humano**

Acima de qualquer trabalho, está a pessoa humana. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, sendo um compromisso da BOP o respeito a todos os Direitos Humanos. Repudiamos, **COM VEEMÊNCIA**, qualquer conduta que denigra ou prejudique qualquer pessoa.

Esse respeito integra toda a nossa cadeia produtiva e não apenas aos nossos colaboradores. A mesma regra vale aos nossos clientes. Exigimos o respeito com os nossos colaboradores e não admitiremos qualquer conduta que possa prejudicá-los.

Não fecharemos contratos ou contrataremos empresas que descumpram com as regras mínimas de saúde e segurança do trabalho e trabalho decente. Fiscalizaremos sempre o fornecimento de água e comida em bom estado de conservação, locais para descanso, alimentação e higiene e períodos de descanso, para os nossos colaboradores e também aos subcontratados.

Qualquer conduta suspeita de trabalho análogo ao de escravo ou trabalho degradante será seriamente investigada, com rescisão meditada do contrato a depender do resultado.

TEM DÚVIDA DO QUE SÃO OS DIREITOS HUMANOS? CLICA AQUI



### **Combate ao assédio moral e sexual**

Em nenhuma hipótese toleraremos, em nossa operação, seja com clientes, subcontratadas ou colaboradores, situações de assédio moral ou sexual.

Apesar de serem termos muitos comentados, poucas pessoas possuem sua correta compreensão. Assim, abaixo os respectivos conceitos para melhor entendimento do tema.

Quaisquer situações que envolvam humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento são consideradas assédio. Conforme definição feita pela cartilha de prevenção ao assédio moral do Tribunal Superior do Trabalho, 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 que traz danos à

dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.”

ACESSE A CARTILHA DO TST SOBRE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL



O assédio sexual é crime, definido no art. 216-A do Código Penal e consiste em: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

O crime de assédio necessita haver, obrigatoriamente, relação de hierarquia entre as partes. Todavia, há o ilícito do assédio sexual, em que não há essa obrigação de relação hierárquica. Portanto, poderá haver um ilícito civil/trabalhista, sem que haja um crime, ou podem haver ambos.

ACESSO VÍDEO SOBRE O TEMA:



### **Respeito a diversidade**

Acreditamos que um ambiente diverso seja o melhor caminho para se alcançar o sucesso. Respeitamos o ser humano, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência.

Repudiamos, em nossa operação, com fornecedores, clientes, subcontratados e colaboradores, qualquer tipo de discriminação.

O assunto é sério, não podendo ser minimizado, ou tratado com desdém, ou apenas como “mimimi” como alguns falam. Pense com empatia e se coloque no lugar do outro.

VEM VER ESSE VÍDEO AQUI:



### **Dress code**

Respeitamos a opção religiosa e étnica de cada profissional, sendo admitido o uso de vestimentas ou acessórios característicos, como burca, quipá, etc

Quando estivermos em evento, o nosso colaborador utilizará camiseta BOP, sendo seu uso proibido, antes e após o expediente, em bares, restaurantes, ou qualquer outro local, em razão da ligação da imagem da empresa com qualquer conduta particular do colaborador.

No caso de ocorrer qualquer incidente relacionado ao colaborador nas atividades fora do serviço da empresa, principalmente se ligada ao uso de substâncias tóxicas ou consumo de bebida alcoólicas, bem como condutas reprováveis e atos ilícitos, o colaborador deverá comunicar imediatamente seu gestor, para que o problema seja resolvido o mais rápido possível, sob pena das penalidades legais, sem prejuízo das sanções aplicáveis ao ato em si.

Aos colaboradores alocados em clientes, deverão respeitar as regras destes, mas mantendo a linha deste regimento.

Vale lembrar que cuidar de sua saúde é muito importante e a sua higiene é essencial.

## **De forma transparente**

### **Ativos da empresa**

Respeito é bom e todo mundo gosta. Nos ajude a preservar nosso patrimônio?

A BOP possui ativos, ou seja, bens, sendo eles materiais e imateriais. Os materiais são, como exemplo, as mesas, cadeiras, armários, computadores, licenças de uso de software, ferramentas de trabalho e celulares.

Os bens imateriais são, por exemplo, nossas criações, projetos ou serviços, os quais também devem ser protegidos. Recebeu nossa proposta de trabalho? Não a utilize se não formos contratados. Esse bem é nosso.

Caso saia da empresa e não seja mais um colaborador, não é permitido guardar qualquer material desenvolvido enquanto trabalhava na BOP em seu acervo pessoal. O que foi produzido em nossa empresa é nosso, havendo previsão expressa em seu contrato de trabalho ou de parceria.

Guarde com carinho e mantenha-os a salvo de roubos, danos, perdas, uso inadequado ou outras formas de fraude.

Caso haja algum dano, informe imediatamente no e-mail: [contato@bop.expert](mailto:contato@bop.expert).

Não são permitidos os usos de nossos bens ou recursos para ganhos pessoais ou de terceiros.

### **Respeito à privacidade e aos dados pessoais**

Com a era digital, temos ciência do quanto um dado pessoal deve ser preservado em respeito à privacidade.

Guardamos as informações de clientes, fornecedores, subcontratados e colaboradores de forma segura e de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Dados pessoais são quaisquer informações relacionadas a uma pessoa que possa ser identificada ou identificável, como nome, endereço residencial, e-mail pessoal, documentos, imagens, dados bancários, dados de saúde, etc.

Caso seja preciso o compartilhamento de qualquer dado, esse será feito com quem precise deles para realização do trabalho. Se seu dado não for mais necessário, o excluiremos de forma segura.

Se houver alguma violação, reportaremos de imediato.

### **Ações nas redes sociais e uso de álcool e drogas**

Vivemos na era das redes sociais e apoiamos a divulgação dos trabalhos. Mas atenção para algumas regras:

Colaboradores: se quiser postar algum trabalho feito, prefira repostar o que colocamos em nossas redes. Escolhemos com muito cuidado o que vai para as redes, cientes das peculiaridades de cada caso e da demanda de cada cliente. Portanto, não é autorizado postar vídeos, fotos ou textos nas redes individuais. Aproveite o que já fizemos, foi com carinho. Se for postar alguma imagem ou vídeo particular dentro do ambiente trabalho, tome cuidado com exposições inadequadas.

Clientes, fornecedores e subcontratados: antes de qualquer postagem, alinhe com a gente. Temos um nome a preservar e respeitamos muito o seu.

**Atenção:** vai postar?

- Use a informação com boa-fé e da lealdade e não associem o post em nome da BOP. Apenas nossas redes publicam nossas opiniões.
- Respeitamos o direito de liberdade de expressão, mas é preciso também respeitar o direito de imagem. Um direito termina quando começa o do outro. Dessa forma, evitem comentários pejorativos ou ofensivos sobre a BOP, o ambiente de trabalho, seus colegas, clientes, concorrentes, parceiros, fornecedores. Não ficou contente, fale diretamente com a gente. Resolveremos da melhor maneira possível.
- Evitem postar imagens de terceiros. Você sabe se ele quer aparecer nas redes? Observe a privacidade de cada um.
- Não marque empresas como clientes ou parceiros sem autorização prévia. Sempre alinhamos com os clientes ou parceiros o que podemos postar.

Constantemente trabalhamos em eventos que envolvem bebidas alcoólicas. Nossos colaboradores não estão autorizados a trabalhar sob o efeito de álcool ou drogas. Caso haja o convite de algum jantar ou oferecimento de bebida, o limite máximo permitido por colaborador é o previsto na Lei de Trânsito.

A empresa incentiva a socialização entre os colaboradores e, nos casos de confraternizações empresariais e happy hours, o colaborador tem a liberdade de participar, não havendo qualquer cunho obrigatório. Por se tratar de uma liberalidade, o colaborador, está ciente de que:

- Não há computo na jornada de trabalho
- Não há tempo à disposição do empregador

- Se beber, não dirija. A empresa não se responsabiliza em casos de multa de trânsito, danos causados a terceiros ou eventuais acidentes ocorridos após esses eventos.
- Apesar de se tratar de horário após o expediente, as regras de relacionamento entre os colaboradores e clientes no que se refere a regras de urbanidade, respeito, não discriminação, assédio moral e sexual, expostas no item cima, devem ser seguidas.
- O exagero no consumo de álcool não é permitido, sendo passível de sanção conforme a atitude praticada.

### **Atividades políticas-partidárias e religiosas**

A BOP respeita a opinião política, partidária e religiosa de todos, mas nós não apoiamos nenhum partido político ou instituição religiosa. Caso qualquer colaborador, parceiro ou cliente o faça, será de forma individual, sem envolvimento com a BOP.

Caso seja contratada para qualquer tipo de ação nesse sentido, a BOP esclarece que não é a sua posição institucional.

### **Violações e disposições finais**

Caso você tenha conhecimento de qualquer violação a este Código, por favor denuncie!

**CONTATO@BOP.EXPERT**

Contamos com a sua colaboração para seguir as diretrizes aqui elaboradas.

No caso da violação ocorrer por clientes, parceiros, fornecedores, subcontratadas, a penalidade poderá justificar a rescisão contratual por justo motivo ou aplicação de multa, sem prejuízo do ressarcimento de eventuais danos morais e materiais causados.

Caso a violação ocorra por algum colaborador, a dosagem da punição será observada mediante a proporcionalidade da conduta e grau de gravidade, com aplicação de advertência, suspensão ou rescisão por justa causa, a depender do caso concreto.