

POLÍTICA DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

GRUPO BK

Critérios para o combate e a prevenção ao assédio moral nas relações com empregados, sócios, administradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas.

ÍNDICE

01	OBJETIVO E COMPROMISSO INSTITUCIONAL	3
02	ABRANGÊNCIA	3
03	PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS DA LIDERANÇA	3
04	REFERÊNCIAS LEGAIS E NORMATIVAS	4
05	DEFINIÇÕES	4
06	CONDUTAS VEDADAS	5
07	O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO	6
08	CANAL DE DENÚNCIAS	7
09	PROCEDIMENTO E APURAÇÃO	7
10	DO COMITÊ DE COMPLIANCE	8
11	RESPONSÁVEIS	9
12	APROVAÇÃO, VALIDADE E ATUALIZAÇÃO	9

01 OBJETIVO E COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A presente Política tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes, responsabilidades e procedimentos destinados à prevenção e ao combate ao assédio moral, sexual e às demais formas de violência no ambiente de trabalho, nas relações envolvendo empregados, sócios, administradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas do **GRUPO BK**, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro, digno e livre de qualquer tipo de violência

O **GRUPO BK** assume o compromisso de promover um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso, inclusivo, e pautado pela dignidade da pessoa humana, pela ética, pelos valores sociais do trabalho e pelo respeito aos direitos e personalidade.

A presente política possui caráter preventivo, educativo e disciplinar, integrando o sistema de ética, compliance, gestão de pessoas e prevenção de riscos relacionados ao ambiente de trabalho do **GRUPO BK**.

A prevenção ao assédio e às demais formas de violência no trabalho constitui responsabilidade compartilhada por todos aqueles abrangidos por esta Política, independentemente do cargo, função, posição hierárquica ou natureza do vínculo mantido com o **GRUPO BK**.

02 ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange a o **GRUPO BK** composto pelas empresas **BK CONSULTORIA E SERVIÇOS LTDA** (CNPJ nº 03.022.122/0001-77), **BK CORRETORA E CONSULTORIA EM SEGUROS LTDA** (CNPJ nº 26.787.201/0001-74, **CONSÓRCIO MOOVE-SP** (CNPJ nº 50.263.211/0001-08), **BKVIA – TRAVESSIAS/SP** (CNPJ nº 53.061.047/0001-21), **BK NAVAL LTDA.** (CNPJ Nº 64.687.800/0001-05), e **CONSÓRCIO BCA** (CNPJ Nº 61.513.592/0001-30), suas coligadas, sócios, empregados, terceirizados, consultores, administradores, fornecedores, clientes, veículos e todas as partes com as quais o **GRUPO BK** estabelece relacionamentos.

A Política aplica-se às condutas ocorridas no ambiente físico de trabalho e, quando relacionadas às atividades profissionais ou às relações estabelecidas em razão do trabalho, também às ocorridas fora das dependências da empresa, incluindo viagens, eventos, treinamentos, confraternizações, reuniões externas e comunicações realizadas por e-mail, aplicativos de mensagens, redes sociais, plataformas corporativas ou quaisquer outros meios físicos ou digitais.

03 PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS DA LIDERANÇA

O **GRUPO BK** adota, em suas relações profissionais e comerciais, os valores previstos em seu Código de Ética e Conduta, especialmente

- › Respeito no relacionamento pessoal com empregados, administradores, sócios e prestadores de serviços;
- › Promoção de ambiente e trabalho saudável e seguro;
- › Diversidade e inclusão;
- › Transparência e Comprometimento;
- › Ética e boa-fé;
- › Confidencialidade das informações, observados os limites legais;

› Liderança pelo Exemplo;

A aplicação desta Política observa ainda os seguintes princípios:

- › Tolerância zero — nenhuma conduta de assédio é tolerada, independentemente do nível hierárquico, do desempenho ou do tempo de casa de quem a pratica;
- › Liderança pelo exemplo — sócios, diretores e lideranças respondem em primeiro lugar pela cultura que criam, e sua conduta é critério de avaliação;
- › Sigilo — a identidade das pessoas envolvidas e o conteúdo da apuração são tratados de forma restrita;
- › Imparcialidade e contraditório — nenhuma sanção é aplicada sem que a pessoa denunciada tenha sido ouvida e possa apresentar defesa;
- › Celeridade — a apuração observa os prazos da seção 07, porque a demora é, em si, dano à vítima;
- › Proteção de quem denuncia — a retaliação é infração autônoma, apurada e punida como tal.

04 REFERÊNCIAS LEGAIS E NORMATIVAS

As principais normas fundamentais que orientam esta Política são:

- › Constituição Federal, especialmente o princípio da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, e das disposições relativas à proteção da honra, imagem, intimidade, saúde e segurança do trabalhador;
- › Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) especialmente as disposições relativas à saúde e segurança do trabalho, à proteção dos direitos da personalidade e à reparação de danos extrapatrimoniais;
- › Lei nº 14.457/2022, especialmente suas disposições relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho;
- › Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD;
- › Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho aplicáveis, especialmente a NR-1 e as disposições referentes ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO e aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;

Poderão ainda ser consideradas, como referências de boas práticas internacionais, as normas e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

05 DEFINIÇÕES

Os seguintes termos utilizados nesta e em outras Políticas devem ser entendidos conforme as seguintes conceituações:

Assédio moral

Considera-se assédio moral a prática reiterada de condutas abusivas, humilhantes, constrangedoras, intimidatórias ou degradantes relacionadas ao trabalho, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos, mensagens ou outras formas de comunicação, capazes de atingir a dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa ou de degradar o ambiente de trabalho.

Assédio sexual

Considera-se assédio sexual a conduta de natureza sexual indesejada que tenha por objetivo ou efeito constranger, intimidar, humilhar ou perturbar a pessoa no ambiente de trabalho ou em razão da relação profissional.

Discriminação

Considera-se discriminatória a conduta que resulte em distinção, exclusão, restrição ou tratamento injustificadamente desigual relacionado a característica pessoal protegida pela legislação aplicável.

06 CONDUTAS VEDADAS

São expressamente vedadas, forma exemplificativa, as condutas relacionadas a seguir, praticadas de forma presencial ou por meio digital.

HUMILHAÇÃO E ATAQUE PESSOAL

- › Atribuir apelidos humilhantes; xingar, gritar ou ridicularizar, em público ou em particular;
- › Divulgar boatos desrespeitosos ou expor fatos da vida privada da pessoa;
- › Fazer comentários depreciativos sobre aparência, origem, sotaque, condição social ou familiar;
- › Aplicar punições vexatórias, prendas ou rituais de constrangimento por não atingimento de metas;
- › Publicar mensagens depreciativas em redes sociais ou em grupos de trabalho.

ISOLAMENTO

- › Excluir a pessoa de reuniões, comunicações, e-mails e canais necessários ao seu trabalho;
- › Determinar ou estimular que colegas deixem de se comunicar com ela;
- › Utilizar o isolamento físico como forma de punição.

SOBRECARGA OU ESVAZIAMENTO DE FUNÇÃO

- › Fixar metas ou prazos sabidamente inatingíveis com o propósito de constranger;
- › Retirar atribuições sem justificativa, deixando a pessoa sem trabalho relevante;
- › Atribuir de forma sistemática tarefas incompatíveis com a função com o objetivo de humilhar.

CONTROLE ABUSIVO

- › Exercer vigilância excessiva sobre uma pessoa ou equipe;
- › Restringir indevidamente o uso do banheiro, as pausas legais ou o intervalo de refeição;

- › Exigir de forma reiterada disponibilidade e resposta fora da jornada de trabalho;
- › Administrar por meio da provocação deliberada de conflitos entre membros da equipe.

CONDUTA DE CONOTAÇÃO SEXUAL

- › Insistir em convites ou investidas após recusa; fazer comentários, piadas ou gestos de conteúdo sexual;
- › Enviar imagens, vídeos ou mensagens de conteúdo sexual não solicitados;
- › Manter contato físico não consentido;
- › Condicionar contratação, promoção, benefício ou permanência no emprego a favorecimento sexual.

DISCRIMINAÇÃO

- › Fazer piadas ou comentários pejorativos sobre raça, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade, deficiência, origem ou estado de saúde;
- › Preterir em contratação, promoção, remuneração ou distribuição de trabalho por qualquer desses motivos.

RETALIAÇÃO

- › Praticar qualquer ato desfavorável contra quem denuncia, testemunha ou colabora com apuração das denúncias apresentadas

As condutas listadas acima são meramente exemplificativas, devendo cada situação ser analisada levando-se em conta seu contexto, gravidade, frequência, finalidade e demais circunstâncias relevantes.

07 O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO

O exercício legítimo do poder diretivo, de organização, fiscalização e disciplina pelo empregador, assim como situações inerentes às relações profissionais e à dinâmica do ambiente de trabalho, não configuram, por si só, assédio moral, desde que conduzidos de forma respeitosa, objetiva, razoável, proporcional e não discriminatória.

Nesse sentido, não caracterizam assédio moral, exemplificadamente, quando exercidos dentro desses limites:

- › **estabelecimento e cobrança de metas e resultados**, desde que razoáveis, compatíveis com as atribuições do empregado e realizadas sem humilhação, ameaça ou exposição vexatória;
- › **acompanhamento e cobrança do desempenho profissional**, inclusive quanto à produtividade, qualidade, cumprimento de prazos e responsabilidades inerentes à função;
- › **avaliações de desempenho e feedbacks**, ainda que contenham críticas ou apontem desempenho abaixo do esperado, desde que realizados de forma profissional, respeitosa e fundamentada;
- › **orientações, advertências e correções relacionadas à execução do trabalho**, inclusive quanto a erros, falhas, comportamentos ou necessidade de melhoria de desempenho;

- **aplicação regular e proporcional de medidas disciplinares**, quando fundamentadas em fatos objetivos e adotadas de acordo com a legislação e as normas internas da empresa;
- **fiscalização e supervisão das atividades profissionais**, inclusive quanto ao cumprimento de horários, prazos, procedimentos, políticas internas e demais obrigações decorrentes da relação de trabalho;
- **distribuição, alteração ou reorganização de tarefas, responsabilidades, equipes e processos de trabalho**, quando realizadas por razões legítimas de organização empresarial e dentro dos limites legais e contratuais;
- **divergências de opinião, conflitos profissionais ou desentendimentos pontuais**, desde que não envolvam condutas abusivas, discriminatórias, humilhantes ou reiteradamente hostis;

08 CANAL DE DENÚNCIAS

Denúncias, dúvidas e sugestões relacionadas a esta Política devem ser encaminhadas ao Canal de Comunicação e Denúncias do **GRUPO BK**, conforme endereços abaixo.

E-mail: compliance@bkconsultoria.com.br

Site: <https://grupobkbrasil.com.br/compliance/>

Canais alternativos: gestor imediato, área de Recursos Humanos ou qualquer membro do Comitê de Compliance.

- 8.1.** A denúncia pode ser realizada de forma identificada ou anônima, sendo assegurada, em qualquer hipótese, a confidencialidade das informações, nos termos desta Política.
- 8.2.** A denúncia pode ser feita pela pessoa ofendida ou por terceiro que tenha conhecimento do fato.
- 8.3.** A possibilidade de anonimato não afasta a necessidade de que o relato contenha informações mínima e suficientes que possibilitem a compreensão, investigação e apuração dos fatos denunciados.
- 8.4.** Sempre que possível, a denúncia deverá indicar a conduta considerada irregular, as circunstâncias em que ocorreu, período ou data aproximada, local ou contexto, pessoa ou pessoas envolvidas e eventuais testemunhas, documentos, mensagens ou outros elementos que possam contribuir para a apuração.
- 8.5.** Denúncias excessivamente genéricas, desprovidas de descrição minimamente individualizada dos fatos ou de elementos que permitam identificar o suposto infrator ou delimitar a ocorrência denunciada poderão não ser passíveis de investigação, diante da impossibilidade material de realização de diligências destinadas à verificação dos fatos.
- 8.6.** A ausência de documentos ou provas pré-constituídas, por outro lado, não impedirá o recebimento e a apuração da denúncia, desde que o relato apresente elementos mínimos que possibilitem o início da investigação.
- 8.7.** A denúncia infundada feita de boa-fé não gera qualquer consequência para quem a apresentou. A denúncia comprovadamente falsa, feita com propósito de prejudicar terceiro é infração disciplinar e será apurada como tal.

09 PROCEDIMENTO E APURAÇÃO

9.1 As denúncias recebidas por meio do Canal de Denúncias ou pelos canais alternativos indicados no Item 6 serão encaminhadas ao Comitê de Compliance responsável pela análise preliminar, investigação e conclusão da apuração, observados os princípios da imparcialidade, confidencialidade, razoabilidade e respeito às pessoas envolvidas.

9.2. No momento do recebimento da denúncia, será gerado número de protocolo, por meio do qual o denunciante poderá acompanhar o andamento da apuração e, quando necessário, receber solicitações de informações complementares, preservada sua identidade nos casos de denúncia anônima.

9.3. A identidade do denunciante, quando conhecida, será preservada e mantida sob acesso restrito, sendo compartilhada somente quando estritamente necessário à adequada apuração dos fatos, ao exercício de direitos ou ao cumprimento de obrigação legal ou determinação de autoridade competente. É vedada qualquer forma de retaliação contra o denunciante de boa-fé, testemunhas ou demais pessoas que colaborem com a investigação.

9.4. Recebida a denúncia, o Comitê de Compliance adotará, de forma proporcional à natureza dos fatos, as diligências que considerar necessárias à sua apuração, podendo solicitar informações ou documentos, realizar entrevistas com as pessoas envolvidas e testemunhas, analisar mensagens, registros e documentos corporativos e adotar outras medidas lícitas pertinentes à adequada compreensão dos fatos.

9.5. A pessoa denunciada terá assegurado o direito de ser ouvida e de apresentar sua versão sobre os fatos objeto da denúncia, em observância aos princípios do contraditório, da ampla defesa, da imparcialidade e da adequada apuração. Para tanto, será informada, em extensão suficiente ao exercício de sua defesa e sem prejuízo da preservação da identidade do denunciante e da confidencialidade do procedimento, acerca dos fatos que lhe são atribuídos, podendo apresentar esclarecimentos, indicar testemunhas, documentos e outros elementos de prova que considere pertinentes à sua defesa.

9.6. A investigação deverá ser concluída no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento da denúncia. O prazo poderá ser prorrogado pelo Comitê de Compliance sempre que a natureza, complexidade ou necessidade de diligências adicionais assim justificar, devendo a prorrogação ser registrada no procedimento e informada ao denunciante por meio do sistema de acompanhamento, quando aplicável.

9.7. Concluídas as diligências, o Comitê de Compliance elaborará registro conclusivo da apuração, indicando, de forma fundamentada, se: **(i)** a denúncia foi procedente; **(ii)** parcialmente procedente; **(iii)** improcedente; ou **(iv)** não foi possível chegar a uma conclusão diante da insuficiência de elementos disponíveis.

9.8. Quando constatada violação a esta Política, ao Código de Ética e Conduta ou a outras normas internas, o Comitê de Compliance encaminhará suas conclusões à instância competente para definição e aplicação das **medidas corretivas, educativas, administrativas ou disciplinares cabíveis**, observadas a natureza e a gravidade da conduta e a legislação aplicável.

9.9. O denunciante será informado, por meio do protocolo disponibilizado, acerca da conclusão da apuração e do encerramento da denúncia, preservadas as informações confidenciais, os dados pessoais de terceiros e os detalhes de eventuais medidas disciplinares cuja divulgação não seja cabível.

10 DO COMITÊ DE COMPLIANCE

10.1 O Comitê de Compliance será constituído por 3 (três) membros titulares, designados pela Diretoria do GRUPO BK, para mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução por iguais períodos. Os membros deverão possuir reputação compatível com o exercício da função e atuar com independência, imparcialidade, ética, discrição e confidencialidade no desempenho de suas atribuições.

10.2. A composição do Comitê deverá, sempre que possível, assegurar caráter multidisciplinar, contemplando profissionais com atuação ou conhecimento nas áreas de Compliance, Jurídico e Recursos Humanos/Gestão de Pessoas.

10.3. O Comitê escolherá, dentre seus integrantes, um Coordenador, responsável pela organização de suas atividades, convocação das reuniões, acompanhamento dos procedimentos de apuração e controle dos respectivos prazos.

10.4. O Comitê reunir-se-á ordinariamente, sempre que necessário ao acompanhamento de suas atribuições, e extraordinariamente sempre que houver matéria que demande análise ou deliberação urgente, especialmente para apreciação de denúncias recebidas por meio do Canal de Denúncias.

10.5. As reuniões serão convocadas pelo Coordenador do Comitê, por e-mail, mensagem eletrônica ou outro meio de comunicação corporativo que permita comprovar a ciência dos membros, com indicação, sempre que possível, da pauta a ser apreciada.

11 RESPONSÁVEIS

É dever de todos os stakeholders, as partes interessadas, conhecer e cumprir esta Política.

11.1 Cabe à Diretoria e aos Sócios zelar pelo cumprimento desta Política, apoiando e orientando a todos quanto à sua observância, bem como aprová-la formalmente e assegurar os recursos necessários à sua execução.

11.2 Cabe à área de Recursos Humanos e ao Comitê de Compliance a aplicação efetiva desta Política, prestando esclarecimentos sempre que solicitados, conduzindo as apurações e relatando quaisquer violações ao seu bom cumprimento.

11.3 Cabe às lideranças — gerência, coordenação e supervisão — prevenir situações de assédio em suas equipes, acolher relatos, encaminhá-los imediatamente ao canal e abster-se de qualquer forma de retaliação. A omissão da liderança diante de fato de que tenha conhecimento é infração disciplinar.

12 APROVAÇÃO, VALIDADE E ATUALIZAÇÃO

A presente Política foi submetida à aprovação dos sócios e do Comitê de Compliance, conforme ata de reunião realizada em 15/09/2026, e substitui integralmente a versão aprovada em 05/10/2022.

Esta Política será atualizada anualmente, mantendo sua validade até a aprovação e publicação de uma nova versão.

Esta Política é de responsabilidade do Comitê de Compliance.

CONTROLE DE VERSÕES

VERSÃO	DATA	APROVAÇÃO	ALTERAÇÕES
1.0	05/10/2022	Sócios	Versão inicial — Política de Combate e Prevenção ao Assédio Moral
2.0	15/09/2026	Sócios e Comitê de Compliance	Ampliação do escopo para assédio sexual, discriminação e demais violências; inclusão de condutas vedadas, canal de denúncias, rito de apuração, não retaliação, LGPD, indicadores e controle de versões; atualização das referências legais (Lei nº 14.457/2022 e correlatas).

APROVAÇÃO

Comitê de Compliance · GRUPO BK

Data da aprovação: 15/09/2026 · Ata de reunião nº 03/2026