



BK CONSULTORIA E SERVIÇOS

POLÍTICA DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

1.FINALIDADE, DEFINIÇÕES E TERMOS

O objetivo desta Política é estabelecer critérios para o combate e a prevenção ao assédio moral nas relações envolvendo empregados, sócios, administradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas da BK CONSULTORIA e suas empresas coligadas.

Assédio moral deve ser entendido como: “... 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. 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.”

Conforme descrito no website do TST – Tribunal Superior do Trabalho, <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>



2.ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange a BK CONSULTORIA, suas coligadas, sócios, empregados, administradores, fornecedores, clientes, veículos e todos as partes com as quais a BK CONSULTORIA estabelece relacionamentos.

3.PRINCÍPIOS

A BK CONSULTORIA adota na contratação, na gestão dos contratos e nas rescisões contratuais de seus empregados, administradores, fornecedores, prestadores de serviços e intermediários valores que fazem parte de seu Código de Ética e Conduta, ou seja:

- ✓ Respeito no relacionamento pessoal com empregados, administradores, sócios e prestadores de serviços
- ✓ Diversidade e inclusão
- ✓ Transparência
- ✓ Comprometimento
- ✓ Ética nos negócios



4. TERMOS UTILIZADOS

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

Assédio moral: prática reiterada de ofender, humilhar ou de qualquer forma faltar com o respeito ao funcionário ou prestador de serviços em decorrência das relações de trabalho na empresa, prejudicando sua integridade, causando-lhe danos à saúde psicológica e prejudicando o ambiente de trabalho.

Assédio moral interpessoal: prática de assédio envolvendo uma ou mais pessoas em relação a outra pessoa

Assédio moral institucional: assédio praticado com apoio da organização ou com deliberada omissão

Assédio moral vertical descendente: aquele praticado pelo superior hierárquico em relação ao subordinado

Assédio moral vertical ascendente: é o assédio praticado pelo subordinado em relação ao superior hierárquico, muitas vezes buscando uma promoção ou o boicote à liderança



Assédio moral horizontal: é a modalidade de assédio praticada entre colegas de trabalho em que não há uma relação hierárquica, em que se busca uma competição exagerada ou práticas semelhantes ao denominado “bullying”.

Bullying: termo em inglês que significa práticas reiteradas de violência física ou moral de uma pessoa ou um grupo em relação a determinado indivíduo, tais como humilhações e xingamentos.

Autoridades públicas: quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública.

Auditoria legal: procedimento metódico de análise de informações e documentos com objetivo predeterminado de conhecer a organização com a qual a empresa pretende se relacionar e interagir.

Stakeholders: são as partes interessadas na organização que envolvem entidades representantes dos empregados, fornecedores e prestadores de serviços, clientes, sócios e administradores

TST: Tribunal Superior do Trabalho

Vexatória: aquela que causa vergonha ou humilhação.



4.REFERÊNCIAS

As principais normas aplicáveis diretamente a esta Política são:

- a. Constituição Federal, artigo 1º, III e IV; artigo 5º, X e 6º. (dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, direitos invioláveis à intimidade, privacidade, honra, imagem e direitos sociais)
- b. Código Civil, artigo 186 e 927 (danos morais e obrigação de indenizar)
- c. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e normas correlatas
- d. Lei 8112/90 – Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- e. Cartilha de prevenção ao assédio moral do TST – Tribunal Superior do Trabalho

5.DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

São documentos complementares a esta Política de Prevenção ao Assédio.

- a) Contrato Social da BK CONSULTORIA
- b) Código de Ética da BK CONSULTORIA
- c) Políticas de Compliance



6.DIRETRIZES GERAIS E CRITÉRIOS PARA O RELACIONAMENTO COM EMPREGADOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Na contratação de empregados, prestadores de serviços e fornecedores em geral, bem como na gestão dos respectivos contratos de trabalho ou de prestação de serviços, termos, rescisões e renovações a BK CONSULTORIA adotará as seguintes medidas para combater e prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho:

7.1 Treinamento periódicos presenciais ou à distância de seus líderes, empregados e prestadores de serviços sobre seus valores, código de conduta e desta Política relativos ao tema do combate e prevenção ao assédio moral;

7.2 Publicação periódica de comunicados por meio virtual ou por meio físico, cartazes nos escritórios e outros meios de comunicação, estimulando a adoção dos valores de respeito no relacionamento entre administradores, empregados, prestadores de serviços e sócios;

7.3 Investigações dos fatos relatados no canal de denúncias sobre assédio moral, com aplicação das medidas disciplinares permitidas em lei, conforme o resultado apurado em referidas investigações.

7.4 Atualização frequente das orientações das autoridades públicas sobre o tema do combate e prevenção do assédio moral.



7.5 Capacitação dos membros do Comitê de Compliance para orientar os demais empregados, prestadores de serviços e administradores sobre os exemplos de práticas que podem ser consideradas assédio moral e sobre as práticas que não são consideradas assédio moral.

7.6 Realização de pesquisa de clima anual para averiguação da maturidade da cultura organizacional sobre o assédio moral, seu combate e a sua prevenção com propostas de melhorias.

7.7 Liderança pelo exemplo, com adoção de práticas e discursos pelos sócios e líderes que demonstrem de modo inequívoco o esforço para concretizar os valores do código de conduta e desta Política no que se refere a este tema.

7.8 Reiteração de proibição de práticas como atribuição de apelidos humilhantes, divulgação de boatos desrespeitosos, punições vexatórias, mensagens depreciativas nas redes sociais, isolamento físico como meio de punição, vigilância excessiva, administrar por meio da provocação de conflitos, dentre outros.

8. RESPONSÁVEIS

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



8.2 Cabe à Diretoria e aos Sócios zelar pelo cumprimento desta Política apoiando e orientando a todos a sua observância, bem como aprovar formalmente esta Política.

8.3 Cabe à área de Recursos Humanos e ao Comitê de Compliance a aplicação efetiva desta Política, prestando esclarecimentos sempre que solicitada pela sua observância, bem como relatar quaisquer violações ao seu bom cumprimento.

9. APROVAÇÃO, VALIDADE E ATUALIZAÇÃO

A presente política foi submetida à aprovação dos Sócios, tendo sido confirmada sua aprovação, nos termos da ata de reunião, realizada em 05/10/2022, tendo validade a partir de 05/10/2022.

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

Esta política é de responsabilidade do Comitê de Compliance.