



**BUREAU VERITAS  
POLÍTICA DE GRUPO ANTIASSÉDIO**

**Grupo HR 003-PO - Antiassédio**  
Julho de 2020

Título:	Grupo HR 003-PO - Antiassédio	Versão:	1
Código número:	Grupo HR 03 -PO	Data de Versão:	Julho de 2020

# Política Antiassédio de Grupo

## Objetivo e Introdução

O sucesso do Bureau Veritas depende de fornecer aos seus funcionários um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e digno, onde as diferenças individuais sejam valorizadas e reconhecidas. Esta política antiassédio do Grupo visa ajudar a fornecer esse local de trabalho e reforçar os Valores do Bureau Veritas para garantir que todos os nossos funcionários sejam respeitados e tratados com dignidade.

Não há lugar para comportamento impróprio no Bureau Veritas e tal comportamento, incluindo qualquer forma de assédio, não será tolerado. A tolerância zero do Grupo a este respeito é reforçada por seus Absolutos, Valores, Expectativas de Liderança, Política de Inclusão, Direitos Humanos e Política de Trabalho, Código de Ética e por quaisquer termos contratuais, políticas, regras, condições, regulamentos, etc. entre funcionários e Bureau Veritas.

## Escopo

Esta política aplica-se a todos os colaboradores do Grupo que ocupem qualquer cargo (vínculo permanente, fixo/curto prazo, estagiários, etc.), bem como a (sub) empreiteiros contratados por intermédio de agentes terceirizados. Aplica-se a qualquer comportamento no local de trabalho físico e virtual (cibernético). Também se aplica independentemente da localização (incluindo viagens de negócios, eventos de equipe/cliente, casas de funcionários) e independentemente do horário/dia (incluindo eventos fora do horário/final de semana).

Esta política é complementada por quaisquer políticas locais aplicáveis se as políticas locais criarem maiores restrições e estiverem sujeitas a disposições obrigatórias nas leis locais aplicáveis, se houver.

## Definição

O assédio inclui qualquer comportamento indesejado e/ou impróprio que tenha o **propósito e/ou efeito** de violar a dignidade de alguém e/ou criar um ambiente para o indivíduo que seja:

- intimidante ou humilhante (bullying)
- hostil
- degradante
- ofensivo
- malicioso
- desrespeitoso

É importante observar que o **assédio inclui comportamento que cria tal ambiente, mesmo que não haja intenção de fazê-lo**. Por outro lado, o assédio também pode surgir quando o comportamento de um ofensor mostra que ele tem a intenção de criar tal ambiente, mesmo que tal ambiente acabe não sendo criado.

O assédio pode ou não envolver abuso ou uso indevido de poder e, embora seja frequentemente repetido, o assédio pode ocorrer como um evento único por comportamento seriamente inadequado que afeta outra pessoa.



Título:	<i>Grupo HR 003-PO - Antiassédio</i>	Versão:	<i>1</i>
Código número:	<i>Grupo HR 03 -PO</i>	Data de Versão:	<i>Julho de 2020</i>

Os exemplos incluem:

- isolamento (falta de inclusão, como “tratamento silencioso”)
- linguagem ofensiva
- sabotagem de trabalho
- ameaças
- coerção
- bullying cibernético
- piadas/humor/brincadeiras que são direta ou indiretamente às custas de alguém ou de um grupo de pessoas
- comportamento sexual indesejado e/ou impróprio (ou seja, assédio sexual), como:
  - propostas, exceto se houver consentimento imediato e exceto se não houver nenhum favor explícito ou implícito no local de trabalho em troca do consentimento: o que é pretendido como flerte por uma pessoa que toma tal ação, pode ser experimentado como assédio pela pessoa a quem o flerte é dirigido
  - conotações e implicações sexuais, como nomes de animais de estimação
  - pedidos de favores, implícitos ou diretos, em troca de tratamento favorável no local de trabalho, como uma promoção, bônus maior, etc.
  - comunicações com palavras e/ou imagens ofensivas
  - gestos maliciosos e sexuais (como assobiar para um colega)
  - contato físico, como tocar uma parte do corpo, chutar embaixo da mesa, etc.

## **Responsabilidades**

Cada funcionário do Bureau Veritas é responsável por seu próprio comportamento. Além disso, os funcionários que são gerentes têm responsabilidades adicionais.

### **Todos os Funcionários:**

Espera-se que todos os funcionários se comportem de acordo com os Valores e Absolutos da BV e cumpram o Código de Ética da BV, criando um ambiente de trabalho positivo onde as pessoas possam ter sucesso e trabalhar de forma eficaz.

Dependendo do objetivo, efeito e gravidade do comportamento inadequado, esse comportamento pode ser abordado diretamente com o agressor. Isso pode ser mais apropriado em situações em que não há intenção de ofender outra pessoa e dá ao ofensor a oportunidade de mudar e/ou interromper seu comportamento. Caso contrário, os funcionários são fortemente encorajados a levantar qualquer comportamento impróprio que observem ou vivenciem com outras pessoas, como com seus gerentes e/ou Recursos Humanos.

### **Todos os gerentes:**

Os gerentes têm as mesmas responsabilidades que os funcionários, porém os gerentes também são responsáveis por agir de acordo com as Expectativas de Liderança do Bureau Veritas. Isso inclui Liderar por meio de nossos Valores e Absolutos do BV - incluindo nosso Valor do BV: “Aberto e Inclusivo”. Portanto, isso significa que os gerentes têm a responsabilidade adicional de implementar esta Política Antiassédio com eficácia.

Título:	<i>Grupo HR 003-PO - Antiassédio</i>	Versão:	<i>1</i>
Código número:	<i>Grupo HR 03 -PO</i>	Data de Versão:	<i>Julho de 2020</i>

Os gerentes são especificamente responsáveis por impedir qualquer assédio em situações, haja ou não uma reclamação, e relatar qualquer assédio imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos. Eles também são responsáveis por evitar qualquer retaliação contra os funcionários em caso de reclamação.

O Bureau Veritas considera essas responsabilidades do gerente tão importantes que medidas disciplinares podem ser tomadas, incluindo possível rescisão, em situações em que um gerente não desempenha essas responsabilidades.

### **Infratores:**

A investigação de qualquer reclamação de assédio que descubra que o assédio ocorreu será considerada uma infração disciplinar cometida pelo ofensor e serão tomadas medidas disciplinares. Esta ação específica dependerá de uma série de fatores, incluindo a gravidade da ofensa, se a ofensa foi repetida e as leis locais aplicáveis. A rescisão do contrato de trabalho do infrator é possível. Além disso, os infratores e gerentes também podem ter responsabilidades criminais e/ou civis pessoais, dependendo das leis locais.

### **Reclamações Formais**

Qualquer funcionário pode registrar uma reclamação formal entrando em contato com o departamento de Recursos Humanos local e/ou (quando essa pessoa existir) uma pessoa designada localmente que seja o contato formal para registrar reclamações de assédio. Alternativamente, qualquer funcionário pode entrar em contato com a Linha de Alerta externa e confidencial do Bureau Veritas por meio de:

- preenchendo um formulário online em:
  - [www.expolink.co.uk/bureauveritas-bureauveritas@expolink.co.uk](http://www.expolink.co.uk/bureauveritas-bureauveritas@expolink.co.uk)
- ligando para a Expolink em:
  - um desses números gratuitos encontrados em:  
<https://www.expolink.co.uk/whistleblowing-hotline/PDF/International-Freephone-list.pdf>
  - +44 1249 661 808 de qualquer país do mundo.

Uma investigação do suposto assédio seguirá de acordo com qualquer legislação local aplicável e o funcionário será mantido informado sobre a investigação e as próximas etapas. Qualquer pessoa que fizer uma reclamação estará protegida contra retaliação para prevenir qualquer forma de vitimização. Se um funcionário desejar, uma reclamação formal pode ser registrada com a ajuda de um representante do funcionário.

O Bureau Veritas tratará de quaisquer alegações de forma rápida e séria e realizará uma investigação, se apropriado (as investigações são apropriadas na maioria das situações); tais investigações também obedecerão aos princípios do devido processo. A confidencialidade será mantida tanto quanto possível, incluindo apenas falar com diferentes testemunhas conforme necessário para completar uma investigação completa.

Presume-se que todas as reclamações são feitas de boa fé. No entanto, se for determinado que uma reclamação foi feita com intenção maliciosa, poderá ser tomada uma ação disciplinar contra o funcionário que fez a reclamação. As reclamações com intenção maliciosa incluem aquelas cujo objetivo é causar dano, como difamar um colega, quando uma investigação mostra que a reclamação é infundada e/ou quando o reclamante mentiu intencionalmente na investigação.