

# REGULAMENTO MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

---

**Termos Relacionados:** ABA-RB, ACA, ACA-RA, ACF, ACF-RA, ACH, ACI, ACI-RA, BLB, COC-RA, GAA, GBA-RA, GKA-RA, IGT-RA, JHF, JHF-RA

**Gabinetes Responsáveis:** Diretor de Operações; Recursos Humanos e Desenvolvimento

## Bullying no Local de Trabalho

### I. PROPÓSITO

Afirmar o compromisso de Montgomery County Public Schools (MCPS) com uma cultura organizacional de respeito

Estabelecer procedimentos para implementar a Política ACH do Conselho de Educação do Condado de Montgomery, *Bullying no Local de Trabalho*, que estabelece uma estrutura para prevenir, intervir e corrigir o bullying (incluindo assédio moral) no local de trabalho com processos para prevenir, identificar, relatar, investigar e resolver casos de bullying, com ações corretivas, conforme necessário

### II. CONTEXTO

O Conselho considera bullying no local de trabalho inaceitável e isso não será tolerado em nenhuma circunstância. Qualquer tipo de bullying caracteriza um comportamento inconsistente com o *Acordo da Cultura de Respeito*<sup>1</sup> e desvia a energia organizacional dos valores centrais do Conselho. Espera-se que os funcionários se comportem de forma a contribuir para uma atmosfera de compreensão, respeito e interação positiva entre todos os indivíduos e grupos.

### III. DEFINIÇÕES

A. Um *reclamante* é um funcionário que alega que uma ação é contrária ao que é exigido pelas leis aplicáveis, políticas do Conselho, regulamentos ou regras de MCPS.

---

<sup>1</sup> *Acordo da Cultura de Respeito entre Montgomery County Public Schools, a Associação de Educação do Condado de Montgomery, o Sindicato Internacional Local 500 dos Empregados de Serviços e a Associação de Administradores e Diretores do Condado de Montgomery* (doravante denominado *Acordo da Cultura de Respeito*).

- B. *A parte interessada* é a pessoa ou pessoas que faz(em) a denúncia, qualquer pessoa que possa ser obrigada a tomar medidas ou a pessoa ou pessoas contra as quais uma ação pode ser tomada para resolver a denúncia.
- C. *Bullying no Local de Trabalho* significa maus-tratos repetidos, deliberados e prejudiciais, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra forma, conduzidos por um ou mais funcionários contra outro funcionário ou funcionários, e que sejam –
1. motivados por qualquer característica pessoal real ou percebida de um indivíduo, conforme definido na Política ACA do Conselho de Educação, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*; ou
  2. ameaçadores ou intimidadores; e que ocorram no local de trabalho ou durante o emprego; e
  3. suficientemente graves ou generalizados de forma a alterar as condições do ambiente de trabalho do indivíduo.

Esses comportamentos podem ocorrer pessoalmente ou por qualquer meio de comunicação, incluindo comunicação eletrônica, independentemente de a conduta ou comunicação ocorrer dentro ou fora da área de propriedade de MCPS.

O bullying no local de trabalho não se limita à conduta de supervisor para subordinado e pode incluir conduta de colega para colega ou de subordinado para supervisor. Exemplos de bullying no local de trabalho podem incluir atos de humilhação, intimidação ou sabotagem do desempenho no trabalho. O bullying no local de trabalho pode afetar adversamente o bem-estar físico ou psicológico de um indivíduo ou o desempenho no trabalho e as oportunidades de promoção.

#### IV. PROCEDIMENTOS

- A. Conscientização e Prevenção
1. MCPS aumentará a conscientização sobre a prevalência, as causas e as consequências do bullying, assédio ou intimidação no local de trabalho. Estratégias de prevenção e atividades informativas reforçam as expectativas de conduta profissional e de coleguismo em apoio ao *Código de Conduta do Funcionário MCPS* e ao *Acordo da Cultura de Respeito*.
  2. MCPS distribuirá materiais para informar os funcionários e o público sobre como identificar, prevenir, intervir e corrigir o bullying no local de trabalho.

3. Informações sobre prevenção de bullying no local de trabalho, desenvolvimento profissional e treinamento serão incorporadas ao treinamento de todo o sistema sobre conduta no local de trabalho e incluirão identificação, prevenção, intervenção e correção do bullying no local de trabalho. As leis e políticas aplicáveis relativas ao bullying no local de trabalho estarão prontamente disponíveis.
4. Diretrizes adicionais serão fornecidas pelo Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento (sigla em inglês, OHRD), Departamento de Conformidade e Investigações (sigla em inglês, DCI).

**B. Relato**

1. Qualquer funcionário de MCPS que alegue ter sido submetido a bullying no local de trabalho, ou qualquer espectador que testemunhe o bullying no local de trabalho, deve relatar o(s) incidente(s) imediatamente ao seu diretor/supervisor ou outro administrador apropriado do local de trabalho. O DCI desenvolverá orientações para funcionários e supervisores, conforme necessário, para abordar procedimentos de denúncia, investigação e acompanhamento específicos para bullying no local de trabalho.
2. Se o sujeito da denúncia for o supervisor do reclamante ou estiver em uma posição de autoridade em relação ao reclamante, ou se a denúncia não for resolvida no nível local, o funcionário ou observador pode enviar a denúncia diretamente ao diretor de conformidade de recursos humanos do DCI utilizando o Formulário 230-39 de MCPS, *Reclamação de Discriminação ou Bullying no Local de Trabalho* ou através da caixa de e-mail do DCI no endereço DCI@mcpsmd.org.
3. MCPS manterá a confidencialidade das investigações, incluindo denúncias de funcionários e terceiros, de acordo com as leis aplicáveis e a responsabilidade de MCPS de investigar e tratar essas denúncias.
4. Nenhuma ação adversa será tomada contra qualquer indivíduo porque esse indivíduo, de boa-fé, faz ou participa de uma denúncia de bullying no local de trabalho ou coopera com uma investigação de uma alegação de bullying no local de trabalho.

**C. Investigação**

1. Ao determinar se a conduta alegada constitui bullying no local de trabalho,

serão considerados o registro do incidente como um todo e a totalidade das circunstâncias, incluindo o contexto em que o suposto incidente ocorreu.

2. Em todos os níveis do procedimento, qualquer parte interessada pode ser acompanhada e apoiada por qualquer outro indivíduo de sua escolha.<sup>2</sup>
3. Dentro de 60 dias úteis, o diretor de conformidade de recursos humanos irá—
  - a) Revisar a queixa para determinar se ela é passível de revisão de acordo com este regulamento e, em caso afirmativo,
  - b) investigar a alegação, tomar uma decisão e notificar as partes interessadas.
4. Se, após análise, o reclamante não atender aos critérios de investigação, a denúncia será devolvida ao reclamante, sem notificação às demais partes indicadas na denúncia.
5. O diretor de conformidade de recursos humanos pode estender o prazo por motivos imperiosos, desde que as partes recebam notificação imediata sobre o cronograma estendido e a justificativa.

D. Apelando de uma Determinação de Bullying no Local de Trabalho

1. Uma determinação do diretor de conformidade de recursos humanos pode ser apelada ao diretor de operações seguindo os procedimentos estabelecidos no Regulamento ACA-RA, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*, seção IV.B.4.
2. Alegações de bullying no local de trabalho não estão sujeitas ao processo de reivindicação administrativa descrito no Regulamento GKA-RA de MCPS, *Reivindicação Administrativa*.

E. Ação Corretiva

1. Disciplina corretiva e progressiva será determinada de acordo com o *Código de Conduta do Funcionário MCPS* e acordos de negociação coletiva aplicáveis ou regulamentos de MCPS.

---

<sup>2</sup> "Qualquer outro indivíduo de sua escolha" inclui um representante da unidade de negociação coletiva de funcionários que pode acompanhar e apoiar o funcionário.

2. As consequências para funcionários que cometem atos de bullying no local de trabalho ou se envolvem em represália ou retaliação e/ou funcionários que tenham feito falsas acusações intencionais estão sujeitas a ação disciplinar. Tal ação pode incluir, mas não se limitar a, repreensão por escrito, aconselhamento profissional, reatribuição, rebaixamento, suspensão ou rescisão.

F. Bullying de um Não Funcionário

1. Espera-se que os funcionários se comportem de maneira profissional e prestativa com o público. No entanto, todos os funcionários têm direito à civilidade em todas as suas interações no local de trabalho.
2. Os funcionários são incentivados a notificar seus supervisores quando as interações com membros do público chegarem ao nível de bullying no local de trabalho. Espera-se que os supervisores apoiem seus funcionários e ajudem na busca de resolução de questões que cheguem ao nível de bullying no local de trabalho com pessoas que não são funcionários de MCPS. Os supervisores podem entrar em contato com o DCI e/ou o Gabinete de Apoio Escolar e Bem-Estar para obter suporte adicional ao lidar com questões envolvendo interação com não funcionários.
3. MCPS informa os funcionários sobre a lei de Maryland no que se refere ao bullying no local de trabalho e MCPS também fornece orientação e recursos para incidentes envolvendo não funcionários, que podem ocorrer pessoalmente ou por qualquer meio de comunicação, incluindo comunicação eletrônica, independentemente de a conduta ou a comunicação ocorrer dentro ou fora da área de propriedade de MCPS.
4. Procedimentos encontrados na lei de Maryland, no Regulamento ABA-RB de MCPS, *Visitantes das Escolas* e no Regulamento COC-RA de MCPS, *Invasão ou Perturbação Intencional nas Áreas de Propriedade de MCPS*, podem ser usados se necessário, para abordar questões de bullying no local de trabalho com pessoas que não são funcionários de MCPS.

G. Outras Remediações

Nada aqui contido deve impedir ou limitar qualquer direito, remediação ou causa de ação fornecida sob qualquer outra política do Conselho; Regulamento MCPS; ou qualquer lei ou regulamento local, estadual ou federal. Tampouco modifica ou limita os plenos direitos, autoridade e discricção do Conselho e do superintendente das escolas no cumprimento de seus deveres e responsabilidades de controlar,

supervisionar e administrar MCPS de acordo com a lei, regras e procedimentos aplicáveis.

**Fontes Relacionadas:** *Acordo da Cultura de Respeito; Código de Conduta do Funcionário de Montgomery County Public Schools; Código Anotado de Maryland, Artigo Educacional, §6-901 a §6-906 e §26-101*

**Histórico do Regulamento:** Novo regulamento, 29 de junho de 2016; revisões não substantivas, 24 de julho de 2017; revisado em 14 de março de 2023.

# DECLARAÇÃO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO DE MCPS

Montgomery County Public Schools (MCPS) proíbe a discriminação ilegal com base em raça, etnia, cor, ancestralidade, país de origem, nacionalidade, religião, status migratório, sexo, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, estrutura familiar/status parental, estado civil, idade, habilidade (cognitiva, social/emocional e física), pobreza e status socioeconômico, idioma ou outros atributos ou afiliações protegidos legal ou constitucionalmente. A discriminação mina os esforços de longa data da nossa comunidade para criar, fomentar e promover a equidade, inclusão e aceitação para todos. O Conselho proíbe o uso de linguagem e/ou a exibição de imagens e símbolos que promovam o ódio e possam causar interrupções substanciais nas operações ou atividades escolares ou distritais. Para mais informações, por favor revise a Política ACA do Conselho de Educação do Condado de Montgomery, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*. Essa política afirma a convicção do Conselho de Educação de que cada aluno é importante e, em particular, de que os resultados educacionais nunca devem ser previsíveis de acordo com características pessoais reais ou percebidas de qualquer indivíduo. A Política também reconhece que a equidade requer medidas proativas para identificar e corrigir preconceitos implícitos, práticas que têm um impacto desigual injustificado e barreiras estruturais e institucionais que impedem a igualdade de oportunidades educacionais ou profissionais. MCPS também fornece acesso igual para os escoteiros/escoteiras e outros grupos designados voltados aos jovens.\*\*

<b>Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra alunos de MCPS*</b>	<b>Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra membros da equipe de MCPS*</b>
Director of Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Human Resource Compliance Officer Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
<b>Para solicitação de acomodações para um aluno sob a Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973</b>	<b>Para solicitação de acomodações para membros da equipe sob a Lei dos Americanos com Deficiência</b>
Section 504 Coordinator Office of Academic Officer Resolution and Compliance Unit 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	ADA Compliance Coordinator Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
<b>Para perguntas ou reclamações sobre discriminação sexual sob o Título IX, incluindo assédio sexual, contra alunos ou membros da equipe*</b>	
Title IX Coordinator Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

\*Reclamações de discriminação podem ser apresentadas a outros órgãos, tais como: Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA U.S. (Equal Employment Opportunity Commission - EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Comissão de Direitos Civis de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights - MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, [mccr@maryland.gov](mailto:mccr@maryland.gov); ou Departamento de Educação dos EUA, gabinete de Direitos Civis (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights - OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), [OCR@ed.gov](mailto:OCR@ed.gov), ou [www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html](http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html).

\*\*Esta notificação está em conformidade com a Lei Federal de Educação Primária e Secundária, conforme alterada.

Este documento está disponível, mediante solicitação, em outros idiomas além do inglês e em um formato alternativo de acordo com a *Lei dos Americanos com Deficiência (Americans with Disabilities Act)*, através de solicitação ao Gabinete de Comunicações de MCPS nos seguintes contatos 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), ou [PIO@mcpsmd.org](mailto:PIO@mcpsmd.org). Indivíduos que precisarem de interpretação em linguagem de sinais ou transliteração de fala com complementos podem entrar em contato com o Escritório de Serviços de Interpretação de MCPS (Office of Interpreting Services) nos seguintes contatos 240-740-1800, 301-637-2958 (VP), [mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org](mailto:mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org), ou [MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org](mailto:MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org).