

# POLÍTICA E PROCEDIMENTOS CONTRA BULLYING E ASSÉDIO MORAL



Revisado em:  
**30 de janeiro de 2024**

Próxima revisão:  
**30 em janeiro de 2025**

# SUMÁRIO

Apresentação .....	3
1. Introdução .....	3
2. Objetivos e princípios básicos da política de bullying e assédio moral no trabalho .....	3
3. Definição de bullying e assédio moral .....	3
3.1 Bullying .....	4
3.2 Assédio Moral .....	4
3.3 Tipos de Assédio .....	5
3.4. O que não é Bullying e Assédio Moral .....	5
3.5 Bullying e Assédio Pressupõe intenção? .....	5
3.6 Bullying fora do escritório .....	5
4. Papéis e responsabilidades .....	5
4.1 Toda Equipe .....	5
4.2 Coordenação Executiva e Estratégica (SLT e SMT) .....	6
4.3 Recursos Humanos .....	6
5. Confidencialidade .....	7
6. Comissão de investigação .....	7
6.1 Objetivo .....	7
6.2 Quem participa da Comissão de Investigação .....	7
6.3 E-mail da Comissão .....	7
6.4 Deveres e responsabilidades dos membros da comissão envolvem: .....	7
7. Denúncias ou reclamações .....	8
8. Procedimentos .....	8
8.1 Quando a reclamação ou denúncia é sobre um membro da equipe, voluntário (a) ou consultor .....	8
8.2 Quando a reclamação ou denúncia sobre um membro da Comissão de Investigação .....	9
8.3 Quando a reclamação ou denúncia envolve Parceiros da ActionAid .....	9
9. Conflito de interesses .....	9
10. Usando esta política maliciosamente .....	9
11. Regulamentação jurídica .....	9
12. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015 .....	10
Conclusão .....	10

# APRESENTAÇÃO

A ActionAid adotou uma posição firme a respeito da justiça de gênero, e com esta política, busca criar um ambiente livre de intimidação e abuso, estabelecendo tolerância zero a qualquer ação que possa ser entendida como bullying e assédio moral.

*A organização valoriza a sua equipe e está empenhada em promover um bom ambiente de trabalho, bem como a igualdade de oportunidades, mediante a prática de trabalho.*

## 1. INTRODUÇÃO

Todos os funcionários têm o direito de viver sua vida diária sem medo de serem ameaçados, sofrerem bullying, serem intimidados ou assediados. Não se deve subestimar o impacto que o bullying pode ter na vida de uma pessoa. O bullying pode causar um sentimento de falta de dignidade, vergonha e altos níveis de angústia, afetando o bem-estar das pessoas, o comportamento e a qualidade de seu trabalho. Na ActionAid estamos comprometidos em proporcionar um ambiente amigável, respeitoso e seguro para todos os nossos funcionários, de modo que eles possam trabalhar em um ambiente digno, justo e seguro, livre de bullying e de assédio moral.

Todos os tipos de bullying e assédio são inaceitáveis na ActionAid e não serão tolerados em hipótese alguma. Quando o comportamento de bullying e assédio moral for encaminhado ao nosso conhecimento, medidas imediatas e efetivas serão tomadas para tratá-lo. A ActionAid não irá tolerar a retaliação de uma pessoa por, em boa-fé, fazer uma acusação de bullying ou assédio ou, ainda, por apoiar alguém para que faça este tipo de denúncia. Esta política se aplica aos funcionários que trabalham para ActionAid, incluindo estagiários, membros do Conselho Administrativo / Assembleia Geral, voluntários, parceiros e consultores.

## 2. OBJETIVOS E PRINCÍPIOS BÁSICOS DA POLÍTICA DE BULLYING E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O objetivo desta política é assegurar que todos que julguem possuir uma reclamação de bullying e assédio moral no local de trabalho estejam aptos para apresentar esta reclamação, com confiança, em um esforço de resolver satisfatoriamente a questão.

*OBS: Esta política deve ser lida em conjunto com a Política & Procedimentos contra o assédio sexual no trabalho.*

## 3. DEFINIÇÃO DE BULLYING E ASSÉDIO MORAL

Bullying e assédio moral são comportamentos indesejáveis, injustificáveis e que têm um efeito prejudicial sobre as pessoas. Se um ou mais membros da equipe queixam-se de estarem sofrendo bullying ou sendo assediados, então esta reclamação deve receber tratamento, independentemente de sua acusação vir ou não ao encontro da definição-padrão de bullying e assédio moral.

ActionAid delinea abaixo suas definições de bullying e assédio moral. Apesar disto, observamos que estas definições não são exaustivas, e sim, exemplificativas, devendo ser usadas apenas como um guia para os casos de bullying e assédio moral.

## 3.1 Bullying

Em um contexto de trabalho, o bullying consiste em um padrão de comportamento que é repetitivo, persistente e prolongado, direcionado a um membro da equipe por parte de outra pessoa ou por um grupo de pessoas, que pode ser considerado como uma conduta injustificada ou inapropriada ao local de trabalho, ou que possa criar risco à saúde e à segurança. Uma conduta injustificada é aquela onde uma pessoa, tendo em vista todas as circunstâncias, pode prever que irá humilhar, intimidar, minar ou destratar um membro da equipe ou um grupo de funcionários.

Exemplos de bullying de um membro da equipe ou grupo de funcionários podem incluir:

- ▶ abuso verbal ou físico;
- ▶ exclusão ou isolamento do funcionário ou de um grupo de funcionários;
- ▶ assédio psicológico;
- ▶ sabotar deliberadamente o desempenho de trabalho, por exemplo, se recusando a fornecer instruções suficientes, impondo prazos desnecessários ou delegando tarefas impossíveis;
- ▶ depreciar a opinião ou contribuição dos membros de uma equipe;
- ▶ criticar os funcionários publicamente;
- ▶ enviar e-mails ou bilhetes agressivos.

## 3.2 Assédio Moral

Assédio moral é uma conduta verbal, não verbal ou física indesejada, que tem como objetivo violar a dignidade do indivíduo ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para este indivíduo. Pessoas diferentes acharão aceitáveis coisas também diferentes. Todos têm o direito de decidir qual conduta é aceitável para si e a ter seus sentimentos respeitados pelos demais. Um comportamento que possa ser entendido enquanto potencialmente ofensivo por qualquer pessoa razoável será considerado como assédio, sem que o destinatário tenha de deixar previamente claro que um comportamento deste tipo não é aceitável para ele ou ela.

Exemplos de assédio moral a um membro da equipe ou grupo de funcionários podem incluir:

- ▶ Fazer qualquer “piada”, provocação, insulto, ridicularização ou chacota que tenham como foco as características físicas ou pessoais, conforme definidas acima;
- ▶ Exibição ou circulação de qualquer material ofensivo, grafite ou literatura de conteúdo racista; ou fotografias, objetos e materiais escritos sexualmente sugestivos;
- ▶ O uso de linguagem racista ou terminologia racista, em geral, linguagem sexualmente explícita ou provocativa ou linguagem homofóbica;
- ▶ Exclusão de pessoas em razão de características pessoais;
- ▶ Insultar ou ridicularizar o modo pelo qual alguém se veste, fala ou se comporta;
- ▶ Atenção, contato físico ou similares que sejam persistentes ou indesejados;
- ▶ Perguntas inadequadas ou ofensivas, observações ou comentários sugestivos sobre alguma característica pessoal.

## 3.3 Tipos de Assédio

### 1. Assédio descendente

É o tipo mais comum de assédio, se dá de forma vertical, de cima (gestor ou coordenador) para baixo (equipe). Principais causas é desestabilizar o membro da equipe de forma que produza mais por menos, sempre com a impressão que não está atingindo os objetivos estabelecidos.

### 2. Assédio ascendente

Tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, ou seja, de baixo (equipe) para cima (gestor /coordenador). A forma ascendente, raramente presente, mas possível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia à própria equipe e foi promovido (a).

### 3. Assédio horizontal ou paritário

De um membro da equipe para outro membro da equipe, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na equipe ou cargo ocupado.

## 3.4 O que não é Bullying e Assédio Moral

Gestão do Desempenho, Procedimentos Disciplinares e de Reclamação, quando aplicados de forma razoável e justa, não devem ser vistos como bullying e assédio moral de funcionários. Se o membro da equipe julgar que as políticas e procedimentos descritos acima não estão sendo aplicados de maneira justa, deverá usar o procedimento de recurso para contestação das decisões tomadas ou dos procedimentos utilizados.

## 3.5 Bullying e Assédio Pressupõe intenção?

Nem sempre o bullying ou assédio moral é intencional. Os atos podem causar efeitos negativos, mesmo quando o assediador afirma não ter desejado fazê-lo. Nesse caso, o agressor pratica o assédio, embora ignore a extensão dos efeitos provocados pelo seu comportamento.

## 3.6 Bullying fora do escritório

A equipe deve estar ciente de que discriminação, assédio moral e bullying podem acontecer fora das dependências usuais de trabalho. O local de trabalho de uma equipe pode ser definido, de forma mais ampla, de modo a incluir situações, tais como, uma função ou tarefa de trabalho relacionada a terceiros.

Exemplo: quando alguém da equipe recebe ligações telefônicas indesejadas ou visita de outro membro da equipe em sua casa, ou enquanto visita um Programa Local em outro país ou outro local relacionado ao trabalho.

# 4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

## 4.1 Toda Equipe

Toda a equipe é responsável por se comportar de modo profissional e respeitoso em relação a todos e cada um, e por ajudar a criar e manter um ambiente de trabalho que seja livre de bullying e assédio moral.

## 4.2 Coordenação Executiva e Estratégica (SLT e SMT)

A coordenação executiva e estratégica (SLT e SMT) é responsável por dar um bom exemplo através de seu próprio comportamento, assegurando um ambiente de trabalho favorável, certificando-se de que a equipe sabe quais padrões de comportamento são dela esperados, fazendo intervenções apropriadas a fim de interromper o bullying e o assédio moral, bem como encaminhar prontamente quaisquer reclamações ao Recursos Humanos (RH) e tomar as devidas providências contra esta ocorrência.

A coordenação executiva e estratégica deve especialmente:

- ▶ Agir de modo exemplar de acordo com os valores da ActionAid;
- ▶ Estar alertas à possibilidade de ocorrência de bullying e assédio moral e agir prontamente, tão logo isso seja identificado;
- ▶ Imbuir toda a equipe das expectativas da ActionAid em propiciar um ambiente seguro, livre de bullying e de assédio moral;
- ▶ Usar o bom-senso na correção de condutas ou comportamentos que possam ser percebidos como ofensivos e, quando requerido, lembrar os indivíduos da política da ActionAid;
- ▶ Providenciar uma estrutura de apoio para qualquer indivíduo que se queixe de estar sofrendo bullying e estar sendo assediado, assegurando que a reclamação seja tratada de forma rápida e sensível;
- ▶ Assegurar que as denúncias sejam investigadas para determinar os fatos e assim apurar a necessidade de alguma ação formal;
- ▶ Assegurar que a qualquer um que seja acusado de bullying ou assédio moral seja dado um tratamento justo, através de um processo igualmente justo e transparente;
- ▶ Tratar todos os casos de bullying e assédio moral de forma estritamente confidencial;
- ▶ Assegurar que seu próprio modo de gerenciamento é solidário e respeitoso com relação à equipe e voluntários, e que não usará de comportamento de bullying e assédio moral com relação a qualquer pessoa.

## 4.3 Recursos Humanos

Recursos Humanos (RH) é o guardião dos valores da ActionAid e, portanto, precisa assegurar que o local de trabalho reflita nossos valores, bem como que toda a equipe seja respeitada e tratada de maneira justa. Recursos Humanos (RH) é responsável por oferecer recomendação apropriada aos gestores e coordenadores na implementação desta política e deste procedimento e por conservar os registros de reuniões formais acontecidas nos termos deste mesmo procedimento. Quando quaisquer reclamações de bullying ou assédio moral forem feitas, o Recursos Humanos irá também consultar e rever esta política e procedimento, checando se as providências apropriadas foram seguidas e, conseqüentemente, se há necessidade de implementar quaisquer mudanças.

Além disso, o Recursos Humanos deve monitorar periodicamente o quanto a ActionAid tem tido êxito em criar um local de trabalho livre de bullying e assédio moral através de outros meios, incluindo entrevistas confidenciais com a equipe.

## 5. CONFIDENCIALIDADE

Qualquer reclamação ou denúncia alegando bullying ou assédio moral deve ser tratada por todos os envolvidos de maneira sensível e estritamente confidencial. O processo de investigação irá usualmente requerer uma divulgação limitada, para que seja possível selecionar indivíduos, em função das necessidades de informação. Alguns detalhes poderão também ser fornecidos a testemunhas potenciais, embora lhes seja enfatizada a importância do sigilo.

## 6. COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO

### 6.1 Objetivo

O objetivo da Comissão de Investigação é receber, analisar, investigar, mediar e encaminhar ao Recursos Humanos e a Coordenação Executiva (SLT) as denúncias / reclamações de bullying e assédio moral.

### 6.2 Quem participa da Comissão de Investigação

A comissão é formada por um representante de cada área<sup>1</sup> da ActionAid, os membros da comissão de investigação são:

- ▶ Daniele Rocha
- ▶ Cláudia Oliveira
- ▶ Livia Salles
- ▶ Paula Trubat
- ▶ Jader Mello
- ▶ Patrick Avila

### 6.3 E-mail da Comissão

O e-mail da Comissão de Investigação é: [Comissao-InvestigacaoBullyingAssedioMoral.Brazil@actionaid.org](mailto:Comissao-InvestigacaoBullyingAssedioMoral.Brazil@actionaid.org)

*OBS: Pelo menos metade dos membros devem ser substituídos a cada três anos.*

### 6.4 Deveres e responsabilidades dos membros da comissão envolvem:

- ▶ Ser imparcial nos processos de denúncias ou reclamações;
- ▶ Recusar-se a participar se houver conflito de interesses;
- ▶ Assegurar que ambas as partes, denunciante e denunciado, possam contar com apoio e orientação adequados;
- ▶ Cumprir os procedimentos e prazos previstos para o processo da investigação;
- ▶ Propor e participar na divulgação da política de combate ao bullying e ao assédio moral;

---

1. Cada área da ActionAid é responsável por indicar uma pessoa para fazer parte da comissão de Investigação.

- ▶ Encaminhar o relatório para a Coordenação Executiva (SLT) e o (a) Gestor (a) de Desenvolvimento Organizacional, constando número de queixas ou denúncias apresentadas, tempo transcorrido entre o recebimento da reclamação ou denúncia e a apresentação do relatório, resumo dos resultados alcançados, observações e recomendações gerais;
- ▶ A comissão deve manter sigilo sobre todas as reclamações ou denúncias e os processos.

## 7. DENÚNCIAS OU RECLAMAÇÕES

Toda pessoa que considere ter sido vítima de bullying ou assédio moral pode comunicar a ocorrência junto à Comissão de Investigação para que esta proceda à investigação e confirmação ou não do bullying e assédio moral, sendo realizados os encaminhamentos devidos. As partes afetadas poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo e terão acesso à documentação gerada no desenvolvimento do processo quando de sua finalização.

## 8. PROCEDIMENTOS

### 8.1 Quando a reclamação ou denúncia é sobre um membro da equipe, voluntário (a) ou consultor.

Segue o procedimento o qual deve ser adotado caso um membro da equipe, voluntário (a) ou consultor que esteja sofrendo bullying ou assédio moral:

<b>1</b>	Reportar-se diretamente a Comissão de Investigação, as denúncias ou reclamações relatadas serão recebidas e apuradas;
<b>2</b>	Manter um registro dos eventos. Isto inclui: e-mails, mensagens de texto, ligações telefônicas (datas, horários) ou incidentes verbais, nomes de pessoas envolvidas, a natureza e a frequência dos incidentes. Todas estas ocorrências serão admitidas enquanto evidências;
<b>3</b>	A comissão de investigação deve reunir-se com o alegado autor da ofensa, dentro de 01 (uma) semana desde que a reclamação tenha sido trazida a seu conhecimento, com o fim de informá-lo sobre os detalhes específicos da queixa. A comissão de investigação deve também discutir a reclamação com o (a) Gestor (a) de Desenvolvimento Organizacional e a Coordenação Executiva (SLT);
<b>4</b>	Quando apropriado, o (a) Gestor (a) de Desenvolvimento Organizacional e a Coordenação Executiva (SLT) devem tentar resolver informalmente a questão através de mediação e trabalhando proxivamente, tanto do alegado autor quanto do reclamante, para encontrar um modo de resolver a questão. Algumas vezes as pessoas não estão cientes de que sua conduta é indesejável e uma discussão informal pode conduzir a uma melhor compreensão e a um acordo, no sentido de que a citada conduta não se repetirá. Quaisquer ações acordadas entre as partes devem ser fixadas por escrito, com os comentários devidamente registrados;
<b>5</b>	Se a questão não puder ser resolvida informalmente, o procedimento de reclamação será aplicado (no caso do reclamante) e um procedimento disciplinar formal será instaurado (no caso do alegado autor);
<b>6</b>	Cada processo de investigação terá um(a) coordenador(a) <sup>2</sup> . A indicação do (a) coordenador (a) será realizada pelos membros da comissão.

*OBS: O (A) Coordenador (a) tem a responsabilidade de reunir a comissão, convocar reuniões, iniciar investigações e assegurar que o processo de investigação seja documentado pelos membros da comissão.*

2. Coordenador (a) será um membro da comissão durante o período do processo de investigação.



## 8.2 Quando a reclamação ou denúncia sobre um membro da Comissão de Investigação

Se realizada uma reclamação ou denúncia contra um membro da Comissão de Investigação, ele (a) deverá ser substituído (a) por um (a) membro da ActionAid, devendo os mesmos procedimentos de investigação ser seguidos contra o (a) acusado (a).

## 8.3 Quando a reclamação ou denúncia envolve Parceiros da ActionAid

Se um parceiro acredita que está sofrendo bullying ou que está sendo assediado por um membro da equipe da ActionAid ou no caso dele ser o alegado autor da ofensa, a Comissão de Investigação da ActionAid deve ser informada e os procedimentos que constam desta política devem ser aplicados.

*OBS: É responsabilidade do (a) Gestor (a) de Programas junto com a Coordenação Executiva manter o parceiro informado sobre os procedimentos adotados e seus resultados.*

# 9. CONFLITO DE INTERESSES

Caso algum membro da Comissão tenha conflito de interesses relacionado à queixa, como por exemplo, ter proximidade de relacionamento com o denunciante ou com o denunciado, ou trabalhar na mesma área, deverá solicitar o (a) Coordenador (a) de Recursos Humanos o seu afastamento do caso.

# 10. USANDO ESTA POLÍTICA MALDOSAMENTE

Se for constatado que esta política está sendo usada de má-fé pela equipe, o caso será tratado diante dos procedimentos disciplinares e será considerado enquanto uma infração passível de demissão.

# 11. REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA

No âmbito federal, o Brasil ainda não possui regulamentação jurídica específica, mas o assédio moral pode ser julgado por condutas previstas no art. 483 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Na prática, os tribunais trabalhistas reconhecem o assédio quando caracterizado e comprovado por testemunhas, levando as empresas, fundações e organizações pagarem indenizações.

## 12. LEI Nº 13.185, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2015.

Lei nº 13.185 determina que será considerada intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

O objetivo da Lei nº 13.185 é prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda sociedade.

## CONCLUSÃO

O objetivo desta política é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, e vem sendo cada vez mais discutido. Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas, o assédio moral e bullying no ambiente de trabalho devem ser debatidos de forma séria e comprometida por todos os membros da organização. Desmistificar a questão de assédio moral e bullying no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já tiver se instalado.

## Escritório no Brasil

### **Rio de Janeiro**

Rua da Glória 344 / Sala 301  
Glória – Rio de Janeiro – RJ  
CEP: 20241-180

 /actionaidbrasil

 /actionaidbrasil

 /actionaidbrasil

[www.actionaid.org.br](http://www.actionaid.org.br)