Friella

CARTILHA DE

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Assédio moral · Assédio sexual · Discriminação · Violência no trabalho

Revisão 2026

Atualizada conforme a NR-1 (riscos psicossociais), a NR-5 e a Lei nº 14.457/2022

01 APRESENTAÇÃO

Este documento tem como objetivo demonstrar o posicionamento da Friella em relação ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação e a qualquer forma de violência no trabalho, apresentando definições, regras e orientações, canais de denúncia, procedimento de apuração e medidas disciplinares. Serve de referência para auxiliar a empresa nas ações e decisões que forem necessárias, devendo ser consultado em caso de dúvidas.

Esta revisão atualiza a cartilha às exigências da **Lei nº 14.457/2022**, da **NR-5** (CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e da **NR-1**, que passou a exigir a inclusão dos **fatores de riscos psicossociais** – entre eles o assédio – no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

> **NOSSO COMPROMISSO**
> A Friella adota **tolerância zero** com qualquer forma de assédio, discriminação ou violência no trabalho. Todas as pessoas têm direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso.

02 A QUEM SE APLICA

Esta cartilha é um documento público, aplicável a todas as unidades da Friella e a todas as pessoas que se relacionam com a empresa, independentemente de cargo, função ou forma de vínculo, incluindo:

- diretores, gestores, líderes e demais empregados;
- estagiários, aprendizes e trabalhadores temporários;
- trabalhadores terceirizados e prestadores de serviço;
- parceiros, produtores integrados, fornecedores, clientes e visitantes.

As regras valem nas dependências da empresa e também em viagens e deslocamentos a serviço, eventos, confraternizações, alojamentos e transporte fornecidos pela empresa, bem como em **ambientes virtuais** – e-mail, aplicativos de mensagens (como WhatsApp), redes sociais e reuniões on-line – sempre que relacionados ao trabalho.

03 BASE LEGAL E NORMATIVA

Esta cartilha observa, entre outras, as seguintes normas:

Norma	O que estabelece
Constituição Federal	Dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), igualdade e inviolabilidade da honra e da imagem (art. 5º, I e X) e direito a um meio ambiente de trabalho seguro (art. 7º, XXII).
Lei nº 14.457/2022	Obriga empresas com CIPA a adotar regras de conduta sobre assédio, canal de denúncias com garantia de anonimato, procedimento de apuração com sanções e capacitação, no mínimo, a cada 12 meses (art. 23).
NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2024)	Inclui os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO/PGR. Após período educativo (Portaria MTE nº 765/2025), a fiscalização com autuação vigora desde 26 de maio de 2026.
NR-5	A CIPA passou a ser Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e de Assédio**, com atribuições de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no trabalho.
CLT	Justa causa (art. 482), rescisão indireta pelo empregado (art. 483) e reparação de danos extrapatrimoniais (arts. 223-A a 223-G).
Código Penal	Assédio sexual (art. 216-A), importunação sexual (art. 215-A), perseguição/stalking (art. 147-A) e violência psicológica contra a mulher (art. 147-B).
Leis nº 7.716/1989 e 14.532/2023	Crimes de racismo; a injúria racial foi equiparada ao crime de racismo.
Leis nº 9.029/1995 e 14.611/2023	Proibição de práticas discriminatórias no trabalho e igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
Lei nº 13.709/2018 (LGPD)	Proteção dos dados pessoais tratados nas denúncias e apurações.
Convenção nº 190 da OIT	Referência internacional sobre violência e assédio no trabalho. Ainda em tramitação no Congresso Nacional (MSC nº 86/2023), utilizada como boa prática.

04 DEFINIÇÕES

Para aplicação desta cartilha, adotam-se as seguintes definições:

Assédio moral

Toda conduta abusiva – gestos, palavras, comportamentos ou atitudes – que, em regra de forma repetitiva ou sistemática, atenta contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física da pessoa, degradando o ambiente de trabalho, humilhando, constrangendo ou intimidando. Pode prejudicar a saúde emocional, a autoestima e o bem-estar de quem a sofre. Um único ato de gravidade acentuada também pode configurar violência no trabalho e ser punido.

O assédio moral pode ser:

- **vertical descendente** – praticado por superior hierárquico contra subordinado;
- **vertical ascendente** – praticado por subordinado(s) contra superior;
- **horizontal** – praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico;
- **organizacional** – decorrente de práticas de gestão abusivas.

Assédio sexual

Conduta de natureza sexual não desejada por quem a recebe – manifestada por palavras, gestos, contato físico, mensagens ou imagens – que causa constrangimento, ofende a dignidade ou cria um ambiente intimidatório, hostil ou ofensivo. Pode ocorrer:

- **por chantagem** – quando se exige ou se propõe favor sexual em troca de benefício ou para evitar prejuízo (contratação, promoção, manutenção do emprego). Quando praticado por superior hierárquico, é crime (art. 216-A do Código Penal);
- **por intimidação** – insinuações, piadas, comentários ou abordagens de cunho sexual que tornam o ambiente hostil, independentemente de hierarquia.

O assédio sexual pode ocorrer em um **único ato** e independe do gênero de quem pratica ou de quem sofre. A **importunação sexual** – praticar ato libidinoso contra alguém sem sua anuência, como toques ou beijos forçados – é crime (art. 215-A do Código Penal).

Discriminação

Toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou manifestação fundada em preconceito de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, convicção política, deficiência, ascendência nacional, origem social, idade, estado civil, situação familiar, gravidez, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

Violência no trabalho

Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis – ou ameaças de tais comportamentos –, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo agressões, ameaças, perseguição (stalking) e violência psicológica.

Riscos psicossociais relacionados ao trabalho

Fatores ligados à organização, às condições e às relações de trabalho que podem afetar a saúde mental e física dos trabalhadores. Por força da NR-1, esses fatores devem ser identificados, avaliados e controlados no PGR da empresa.

05 EXEMPLOS DE CONDUTAS PROIBIDAS

Os itens a seguir são exemplificativos. As regras visam uma convivência harmoniosa e devem ser praticadas por todas as pessoas que se relacionam com a Friella.

Situações que podem caracterizar assédio moral

- desqualificar, subestimar, humilhar ou difamar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima ou a imagem de alguém;
- submeter alguém a situação vexatória, transmitindo informações falsas, fazendo comentários maliciosos ou tratando-o de modo jocoso ou desrespeitoso;
- ofender, criticar ou fazer brincadeiras sobre características físicas, ou publicar mensagens de igual teor em redes sociais e grupos de mensagens;
- atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais ofensivos para desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir;
- subestimar, em público, as aptidões e competências de alguém;
- gritar, ameaçar, isolar o trabalhador, retirar suas atribuições sem justificativa ou atribuir-lhe tarefas incompatíveis, humilhantes ou impossíveis de cumprir;
- controlar de forma abusiva o uso do banheiro, as pausas ou o tempo de refeição, fora das regras legais e de segurança;
- criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo, por meio de discursos e práticas sexistas, racistas ou LGBTfóbicas.

Situações que podem caracterizar assédio sexual

- comentários ou piadas de natureza sexual indesejados ou ofensivos;
- proposições ou convites de cunho sexual não solicitados;
- insinuações sexuais persistentes ou insistência em abordagens mesmo após a negativa da outra pessoa;
- contato físico não desejado, como toques, abraços, beijos ou aproximação excessiva. Nas dependências da empresa não são permitidos atos de contato físico de natureza íntima, mesmo de forma consensual;
- exibição de imagens pornográficas ou de conteúdo sexual explícito, em meio físico ou digital;
- comentários ofensivos ou invasivos sobre a aparência física, o corpo ou a vestimenta de alguém;
- envio de mensagens, e-mails, áudios, fotos ou vídeos de teor sexual indesejados, por qualquer meio, inclusive em aparelhos fornecidos pela empresa;
- ameaças ou retaliação caso a pessoa não aceite avanços ou propostas de natureza sexual;
- espalhar boatos ou difamar alguém em razão da rejeição de avanços sexuais;
- exigir favores sexuais como condição para contratação, promoção ou manutenção do emprego.

Situações que podem caracterizar discriminação

- dar tratamento desigual ou excludente a qualquer pessoa em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, origem, idade, gravidez, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero;
- adotar critérios discriminatórios em contratação, remuneração, promoção, treinamento ou desligamento;
- praticar ou tolerar injúria racial, ofensas religiosas ou ataques à identidade de qualquer pessoa;
- qualquer outra ação que se enquadre na definição de discriminação desta cartilha.

O QUE NÃO É ASSÉDIO

Nem todo conflito ou cobrança configura assédio. Em regra, **não caracterizam assédio**, quando feitos com respeito e de forma isonômica:

- a cobrança de metas e resultados compatíveis com a função e as condições de trabalho;
- feedbacks, avaliações de desempenho e críticas construtivas;
- a exigência do cumprimento de normas, procedimentos e regras de segurança;
- a aplicação de medidas disciplinares previstas em lei e nas normas internas;
- transferências, mudanças de turno ou de função por necessidade do serviço;
- divergências ou conflitos pontuais, desde que tratados com respeito.

06 CONDUTAS ESPERADAS

A Friella reconhece a importância de um ambiente de trabalho agradável e produtivo, que depende do comprometimento de todas as pessoas que se relacionam com a empresa. Por isso, desejamos e estimulamos:

- manter o ambiente de trabalho profissional, com foco nos princípios e valores da empresa, disponíveis em nosso site e nos locais de circulação de nossos estabelecimentos;
- respeitar a honra, a boa fama e a integridade física e psicológica de todas as pessoas com quem mantiver contato em razão do trabalho;
- praticar a colaboração e a gentileza entre as pessoas;
- zelar pela apresentação pessoal, utilizando roupas adequadas ao ambiente de trabalho;
- respeitar a diversidade de ideias, gênero, crença, idade, orientação sexual, deficiência, raça e etnia;
- utilizar de forma adequada e com zelo os locais comuns, como refeitório, vestiário e sanitários;
- zelar pelos materiais, equipamentos e máquinas do ambiente de trabalho;
- respeitar o meio ambiente, inclusive a fauna e a flora, praticando a coleta seletiva e o uso racional dos recursos (água, energia, entre outros);
- buscar continuamente o desenvolvimento pessoal e profissional e ações de melhoria;
- respeitar as regras da empresa e as normas desta cartilha;
- utilizar corretamente os canais de comunicação da empresa para manifestar opiniões, sugestões, reclamações ou denúncias, comprometendo-se com a solução do problema.

ATENÇÃO

CONDUTAS PROIBIDAS

Nas dependências da empresa, inclusive em veículos e alojamentos por ela fornecidos, e durante o horário de trabalho, são proibidos:

■ a comercialização e a permuta de mercadorias e a prestação de serviços de interesse particular;

■ a prática de agiotagem (empréstimo de dinheiro a juros), que constitui crime contra a economia popular (Lei nº 1.521/1951);
■ o porte, o uso ou a comercialização de drogas ilícitas (Lei nº 11.343/2006), bem como trabalhar sob o efeito dessas substâncias;
■ o porte e o consumo de bebidas alcoólicas, bem como apresentar-se ao trabalho embriagado (art. 482, alínea "f", da CLT);
■ o uso de cigarros eletrônicos (vapes, pods) e dispositivos similares, cuja comercialização é proibida no país (RDC Anvisa nº 855/2024), e o fumo de cigarros e outros produtos fumígenos fora das áreas expressamente designadas pela empresa (Lei nº 9.294/1996);
■ a prática de jogos de azar (contravenção penal – Decreto-Lei nº 3.688/1941) e de apostas de qualquer natureza, inclusive em plataformas on-line.
O descumprimento sujeita o infrator às medidas disciplinares previstas nesta cartilha. O colaborador que enfrente dependência de álcool, drogas ou jogos poderá buscar o RH, de forma reservada, para orientação e encaminhamento a apoio especializado.

07 RESPONSABILIDADES

Quem	Responsabilidades
Diretoria	Aprovar esta cartilha, garantir recursos para a prevenção e assegurar a independência do Comitê.
Lideranças	Dar o exemplo, tratar as equipes com respeito, não tolerar condutas abusivas, acolher relatos e encaminhá-los aos canais oficiais, sem retaliação.
Empregados	Cumprir e fazer cumprir esta cartilha, tratar todos com respeito e comunicar situações de assédio ou discriminação de que tenham conhecimento.
CIPA	Incluir a prevenção e o combate ao assédio e à violência em suas atividades, participar de campanhas e treinamentos e contribuir para a identificação de riscos psicossociais.
RH e SESMT	Integrar os fatores de riscos psicossociais ao PGR, monitorar indicadores, promover treinamentos e oferecer apoio às pessoas afetadas.
Comitê	Receber, apurar e deliberar sobre as denúncias, com sigilo e imparcialidade, e revisar periodicamente esta cartilha.

08 PREVENÇÃO E GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS (NR-1)

Em conformidade com a NR-1, a Friella incorpora os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho ao seu Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, comprometendo-se a:

1. identificar e avaliar, por setor e atividade, os fatores de riscos psicossociais, inclusive o assédio;
2. registrar esses riscos no inventário do PGR e definir plano de ação com medidas preventivas, responsáveis e prazos;
3. consultar os trabalhadores e a CIPA sobre a percepção dos riscos e as medidas adotadas;

4. monitorar indicadores como denúncias, afastamentos, absenteísmo e rotatividade, integrando as ações ao PCMSO e à análise ergonômica (NR-17);
5. realizar ações de capacitação, orientação e sensibilização sobre assédio e violência no trabalho, no mínimo **a cada 12 (doze) meses**, para todos os níveis hierárquicos;
6. divulgar esta cartilha nas integrações de novos colaboradores, em ações específicas com lideranças e CIPAs e em campanhas anuais de reforço.

09 CANAIS DE DENÚNCIA

Caso você sofra ou presencie alguma situação que descumpra as regras desta cartilha ou que possa caracterizar assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência no trabalho, faça a denúncia pelos seguintes canais:

COMO DENUNCIAR

- **Site da empresa:** https://www.friella.com.br/canal-da-transparencia
- **Caixas físicas** identificadas, instaladas nas unidades da empresa;
- **RH ou membros da CIPA**, que encaminharão o relato ao Comitê.

Em todos os canais a denúncia pode ser **anônima**. Para facilitar a apuração, informe, se possível: o que aconteceu, quando e onde, quem estava envolvido, se houve testemunhas e se existem provas (mensagens, e-mails, fotos).

Se você for vítima ou testemunha

Além dos canais internos, qualquer pessoa pode recorrer ao Ministério Público do Trabalho (MPT), à Superintendência Regional do Trabalho, ao **Disque 100** (direitos humanos), ao **Ligue 180** (Central de Atendimento à Mulher) e, em situações de crime ou emergência, à Polícia (**190**).

10 COMITÊ E PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO

A empresa possui um comitê, instituído pela diretoria, para atendimento destas demandas, formado por representantes do RH, da psicologia e do jurídico. Os membros do comitê são profissionais com competência nos temas envolvidos e comprometidos com o sigilo das informações. Outras pessoas poderão ser envolvidas, em situações específicas, conforme a necessidade. Membro do comitê que esteja envolvido na denúncia, ou que tenha relação que comprometa sua imparcialidade, ficará impedido de atuar no caso.

As denúncias seguirão as seguintes etapas:

1. **Recebimento e registro** – a denúncia é recebida e registrada por, no mínimo, dois membros designados do comitê;
2. **Análise preliminar** – verificação das informações e, se necessário, adoção de medidas imediatas de proteção, como a separação de setores ou turnos, sem prejuízo à vítima;
3. **Apuração** – levantamento de informações, oitiva das pessoas envolvidas e de testemunhas e análise de documentos, assegurado o direito de manifestação da pessoa denunciada;

4. **Conclusão** – deliberação do comitê, preferencialmente em até 30 (trinta) dias, prorrogáveis conforme a complexidade do caso, com aplicação das medidas cabíveis, que podem ir do arquivamento até medidas disciplinares;

11 MEDIDAS DISCIPLINARES

Confirmada a infração, serão aplicadas medidas proporcionais à gravidade da conduta, conforme a legislação trabalhista e as normas internas, tais como:

- orientação formal e advertência;
- suspensão disciplinar;
- dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT;
- rescisão do contrato com terceirizados, prestadores de serviço, parceiros ou fornecedores envolvidos;
- comunicação às autoridades competentes, quando a conduta também configurar crime.

A aplicação de medidas disciplinares não afasta a responsabilidade civil e criminal do autor da conduta.

12 DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta cartilha, devidamente aprovada pela diretoria, entrou em vigor em junho de 2023 e foi revisada em outubro de 2026 para incorporar as atualizações da NR-1 e das demais normas aplicáveis. A revisão deste material, ou sua incorporação em outro documento, é de responsabilidade do comitê, devendo ocorrer, no mínimo, anualmente ou sempre que houver alteração legal relevante. A aprovação do documento é de responsabilidade da diretoria.

Situações não previstas neste documento serão analisadas pelo comitê, com envolvimento da diretoria, se necessário.

Este documento encontra-se disponível para consulta no RH e no site da empresa:

https://www.friella.com.br/canal-da-transparencia.

Não serão aceitas alegações de desconhecimento em relação a este documento.

São Miguel do Iguaçu, 27 de outubro de 2026.

DANIEL VALIATI:50274384949

Assinado de forma digital por DANIEL VALIATI:50274384949
Dados: 2026.10.27 11:03:09 -03'00'

Direção