	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 1/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: FL P GDQ 31	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

## 1. DESCRIÇÃO

A Fusão Ligas tem como objetivo principal a valorização dos colaboradores, preservando os direitos humanos e direitos trabalhistas, priorizando sempre o bem-estar e integridade de seus colaboradores.

### 2.1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É um período de adaptação do funcionário com a empresa e vice-versa. Assim, caso não ocorra a adaptação, ao final da experiência, o empregado será desligado sem a necessidade de pagamento de aviso prévio.

### 2.2. REGISTRO DO EMPREGADO


Não é permitido admitir um funcionário com pendência de documentação. A partir do momento em que se iniciar o trabalho, deverá ser anotado o registro na Carteira de Trabalho do empregado, assim como o período em que ele se encontra em experiência.

### 2.3. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

São hipóteses autorizadas da dispensa por justa causa, previstas exemplificativamente no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, transcritas abaixo:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 2/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: FL P GDQ 31	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

## 2.4. JORNADA DE TRABALHO


É o período de tempo em que o trabalhador deve prestar serviços ou permanecer à disposição do empregador.

Segundo a Constituição Brasileira, este período pode ser de, no máximo, 8 horas diárias ou 44 horas semanais, salvo limite diferenciado em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

## 2.5. INTERVALOS

Durante a jornada de trabalho, o trabalhador tem direito a intervalos para repouso, descanso e alimentação – intervalo intrajornada.

Além destes, mães com filhos pequenos em fase de aleitamento têm direitos a intervalos especiais para amamentarem seus filhos.

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 3/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: <b>FL P GDQ 31</b>	
		REQUISITO: <b>ASI</b>	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): <b>VITÓRIA NÁGELA</b>		APROVADO POR: <b>RICARDO NONATO</b>	

O período de intervalo durante a jornada de trabalho varia de acordo com a quantidade de horas trabalhadas.

- Para jornadas de 8 horas, o intervalo deve ser de 1 a 2 horas;
- Para jornadas de 6 horas, o intervalo deve ser de 15 minutos;
- Mães em período de amamentação: mães de recém-nascidos têm direito a 2 (dois) intervalos de meia hora, durante a jornada de trabalho, para amamentar, até que a criança complete seis meses de idade (artigo 396 da CLT).

## 2.6. HORAS EXTRAS


Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada contratual de cada empregado. Assim, se a jornada for de 4, 6 ou 8 horas, os excedentes deverão ser pagos como extras. O valor da hora extra é de uma hora normal de trabalho acrescido de, no mínimo, 50%.

A jornada normal de trabalho somente poderá ser prorrogada em até, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

## 2.7. REPOUSO SEMANAL

Repouso semanal é uma medida sócio recreativa que visa à recuperação física e mental do trabalhador. O repouso semanal é remunerado e pago pelo empregador. Todo trabalhador possui direito a um Descanso Semanal Remunerado (DSR), o que significa que, ao menos um dia da semana, ele não precisará trabalhar e receberá por esse dia.

Nos casos em que se recebe um salário fixado por mês, o valor do descanso semanal remunerado já está incorporado no valor do salário, de modo que, a princípio, nenhuma quantia adicional é devida. O repouso semanal remunerado deve coincidir, preferencialmente, no todo ou em parte, com o domingo.

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 4/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: FL P GDQ 31	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

## 2.8. SALÁRIO FAMÍLIA

Benefício pago pela Previdência Social aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ 1.655,98, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou para os filhos que tenham algum tipo de invalidez/deficiência.

**LEMBRE-SE:** A tabela de salário família é atualizada anualmente.

## 2.9. FÉRIAS

Após 1 (um) ano de trabalho, todo o trabalhador passa a ter direito a um período de até 30 (trinta) dias para descanso e lazer, sem deixar de receber seu salário.


Férias indenizadas: se o funcionário completar dois anos sem sair de férias, ele passa a ter o direito de recebê-la em dinheiro. Nestes casos, receberá pelas férias vencidas e não tiradas, duas vezes o valor de seu salário.

**LEMBRE-SE:** Se o trabalhador não tiver mais de 5 faltas injustificadas no ano, terá direito a 30 dias de férias. Quando houver mais de 5 faltas injustificadas, o trabalhador terá seu período de férias reduzido.

- 6 a 14 faltas: 24 dias corridos de férias;
- 15 a 23 faltas: 18 dias corridos de férias;
- 24 a 32 faltas: 12 dias corridos de férias;
- Acima de 32 faltas: não tem direito às férias.

## 2.10. 13º SALÁRIO

O décimo terceiro salário é um direito garantido pelo *art. 7º* da Constituição Federal de 1988. Consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano. A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa a ter direito a receber o décimo terceiro salário.

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 5/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: FL P GDQ 31	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

O décimo terceiro é pago em duas parcelas, sendo que a segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro. O trabalhador que não tiver mais de um ano de contratação, o décimo terceiro salário será pago na proporção de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior, ou igual a 15 dias, contados retroativamente do dia 31 de dezembro do ano em curso.

### 2.11. FGTS:

É dever da empresa depositar mensalmente a quantia equivalente a 8% do valor do salário-bruto do colaborador, esse valor tem o objetivo de que o colaborador consiga receber esta reserva ao fim do contrato de trabalho.

### 2.12. LICENÇA - MATERNIDADE / LICENÇA - PATERNIDADE


A empresa concede para as colaboradoras o período de 120 (cento e vinte) dias a partir da data do nascimento do bebê. O salário da trabalhadora em licença - chamado de salário-maternidade, é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. A trabalhadora pode sair de licença a partir do último mês de gestação. A Constituição também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida.

A licença paternidade é o direito do homem de afastar-se do trabalho – por 05 (cinco) dias corridos - sem prejuízo em seu salário, para auxiliar a mãe de seu filho, que não precisa ser necessariamente sua esposa.

### 2.13. SEGURO DESEMPREGO

O seguro-desemprego é uma assistência financeira temporária concedida aos trabalhadores demitidos sem justa causa.

Tem direito a receber o Seguro Desemprego o trabalhador formal que:

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 6/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: FL P GDQ 31	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

- Foi dispensado sem justa causa ou solicitou a dispensa indireta;
- Está desempregado, na hora do requerimento do benefício;
- Recebeu salários de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica nos seguintes moldes: Pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; Pelo menos 9 meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; Cada um dos 6 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;
- Não possuir renda própria para o seu sustento e de sua família;
- Não estar recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

#### **2.14. VALE TRANSPORTE**


O colaborador que utiliza o transporte público para ir e voltar da empresa, pode solicitar o vale-transporte. O benefício deve ser pago no primeiro dia útil do mês.

#### **2.15. AVISO PRÉVIO**

O aviso é garantido tanto ao empregado quanto ao empregador, ele corresponde a um período em que o contrato permanece ativo mesmo após a comunicação de rompimento contratual por uma das partes.

#### **2.16. PREVENÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO**

A Fusão Ligas proíbe a discriminação ou o assédio com base na raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, deficiência, status de veterano, gravidez, orientação sexual, opinião política, identidade ou expressão de gênero, ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável.

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: 7/8	
		Rev.: 02	Data: 02/01/2024
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: FL P GDQ 31	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

## 2.17. SEGURANÇA

O objetivo de segurança da Fusão Ligas é: “incidentes e acidentes ZERO”. A Fusão Ligas acredita que todas as lesões são evitáveis. Os funcionários são obrigados a parar ou se recusar a realizar um trabalho se não for seguro ou não puder ser realizado de forma segura. Todos os funcionários e contratados no local são obrigados a cumprir com a Política de Segurança, Saúde e Meio Ambiente da empresa.

## 2.18. TRABALHO INFANTIL OU FORÇADO


A Fusão Ligas opõe-se ao uso de todas as formas de trabalho infantil, obrigatório ou forçado em nossas operações e espera que nossos clientes e fornecedores demonstrem intolerância similar por tais práticas.

## 2.19. DIREITO DA MULHER

Na Fusão Ligas, acreditamos que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o sucesso do nosso negócio. Criar um ambiente onde cada indivíduo dentro da empresa tenha a oportunidade de realizar todo o seu potencial, estamos comprometidos em fornecer flexibilidade, apoio e criar oportunidades para todos, especialmente mulheres em todo o mundo.

## 2.20. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Atrair pessoas diversas e tratar todos(as) os(as) candidatos e candidatas em processo seletivo com dignidade e respeito, não permitindo qualquer comportamento preconceituoso ou discriminatório. Garantimos oportunidades iguais e não apoiamos a discriminação na contratação, salário, promoção, treinamento e oportunidades ou rescisão de qualquer colaborador, de acordo com a convenção c100 da OIT.

	<b>PROCEDIMENTO DA QUALIDADE</b>	PÁGINA: <b>8/8</b>	
		Rev.: <b>02</b>	Data: <b>02/01/2024</b>
<b>TÍTULO:</b>  <b>POLÍTICA TRABALHISTA</b>		CÓDIGO Nº: <b>FL P GDQ 31</b>	
		REQUISITO: <b>ASI</b>	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): <b>VITÓRIA NÁGELA</b>		APROVADO POR: <b>RICARDO NONATO</b>	

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Fusão Ligas revisará anualmente e/ou sempre que houver uma alteração pertinente em seus processos, para garantir sua adequação e eficácia.