

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 1/12	
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA		Rev.: 03
			Data: 12/03/2026
			CÓDIGO Nº: FL POL 008
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

1. INTRODUÇÃO

Este documento apresenta a Política Trabalhista da Fusão Ligas, um pilar fundamental que reflete o compromisso inabalável da empresa com a valorização de seus colaboradores e a estrita observância das legislações vigentes. Ele estabelece as diretrizes e princípios que regem as relações de trabalho dentro da organização, assegurando um ambiente justo, ético e seguro para todos.

A Fusão Ligas prioriza o bem-estar e a integridade de seus colaboradores, reconhecendo que a preservação dos direitos humanos e trabalhistas é essencial para o sucesso e a sustentabilidade do negócio. Esta política detalha uma ampla gama de aspectos cruciais das relações de trabalho, desde o momento da admissão até o encerramento do vínculo empregatício, abrangendo tanto os direitos quanto os deveres diários.

Entre os tópicos abordados, encontram-se:

- As etapas de contratação e o registro formal dos empregados, bem como os procedimentos em casos de desligamento, incluindo as hipóteses de demissão por justa causa.
- As normas relativas à jornada de trabalho, intervalos para descanso e alimentação, as particularidades para mães em período de amamentação, o cálculo de horas extras e o direito ao repouso semanal remunerado.
- Os diversos benefícios e direitos assegurados, como Salário Família, Férias, 13º Salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Licença Maternidade e Paternidade, Seguro Desemprego e Vale-Transporte.
- O compromisso inegociável da empresa com um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, a promoção de um elevado padrão de segurança com o objetivo de "zero incidentes", a intolerância ao trabalho infantil ou forçado, e o fomento à diversidade, equidade e inclusão, com processos de recrutamento e seleção justos.

Mais do que um conjunto de regras, esta política é um reflexo dos valores da Fusão Ligas, reafirmando sua postura como uma empresa de responsabilidade socioambiental. Ela serve como um guia essencial para todos os colaboradores, administradores e demais partes interessadas, garantindo que as operações da empresa sejam conduzidas com integridade, respeito e em total

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 2/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

conformidade com as melhores práticas trabalhistas e os direitos humanos. A empresa se compromete a revisar e atualizar esta política regularmente para manter sua relevância e eficácia.

2. APRESENTAÇÃO

A Fusão Ligas Comércio e Indústria LTDA, foi fundada em abril de 2003, orientada para a sustentabilidade, com um modelo de negócios focado no descomissionamento e na gestão de subprodutos industriais, contribuindo para a eliminação de passivos ambientais de diversos segmentos. A cartela de produtos da empresa contempla minério de ferro, ligas de manganês, silício, níquel, cromo, materiais carbonosos, óxidos, aluminas, tijolos refratários, sucatas metálicas e ferrosas.

Com unidades em João Monlevade – MG, Simões Filho – BA, Barcarena – PA, São Luiz – MA, Indaiatuba – SP e Joinville – SC, a organização diferencia-se das demais por possuir uma das melhores estruturas físicas do país: pátios cobertos, com pisos industriais impermeáveis, balanças para pesagem, frota própria de veículos e equipamentos novos, plantas de processamento com equipamentos modernos, áreas legalmente registradas e licenciadas ambientalmente para o processamento e destinação final dos subprodutos.

Reutilizar é sinônimo de inovar e é isso que a Fusão Ligas vem buscando ao longo dos anos. A reutilização de resíduos industriais possui, hoje, grande valor agregado principalmente no que diz respeito à preservação ambiental e à garantia da qualidade com eficiência de processo e custo benefício diferenciado.

A Fusão Ligas alia sua solidez a uma gestão que busca a excelência, tornando-se uma empresa altamente confiável perante seus colaboradores, fornecedores e clientes.

2.1. MISSÃO

Transformar resíduos industriais em produtos, buscando sempre a melhoria contínua de nossos processos com a segurança pessoal e preservação do meio ambiente. Contribuir com um desenvolvimento contínuo e sustentável, em consonância com os interesses de nossos clientes, fornecedores e colaboradores e da sociedade.

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 3/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

2.2. VISÃO

Ser reconhecida como referência de excelência na gestão de subprodutos industriais e descomissionamento de passivos, atendendo a uma nova cadeia industrial e consolidando presença e importância no mercado nacional e internacional com ética e responsabilidade socioambiental.

2.3. VALORES

- Respeito;
- Ética;
- Responsabilidade;
- Qualidade;
- Competência;
- Credibilidade;
- Compromisso com clientes, comunidade e nossos colaboradores.

2.4. POLÍTICA INTEGRADA

A Fusão Ligas, consciente de seu papel para a promoção do desenvolvimento sustentável, se compromete a:

- Satisfazer as necessidades do cliente, servindo-o com ênfase na busca dos melhores resultados, desenvolvendo e aplicando soluções ambientais eficientes que garantam o mais alto padrão de qualidade;
- Atuar em todas as suas operações baseadas nos princípios ESG, garantindo a preservação do meio ambiente por meio do gerenciamento contínuo do sistema de gestão ambiental da empresa e contribuindo de forma positiva perante a sociedade;
- Promover a saúde, o bem-estar e o aperfeiçoamento de cada funcionário, através de treinamentos e no engajamento de todos no compromisso de responsabilidade com o meio ambiente, segurança e com a gestão de qualidade;
- Manter canal de diálogo e relacionamento aberto, com ética e transparência com clientes, comunidades de seu entorno, fornecedores, terceiros e órgãos governamentais, dentro das

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 4/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

melhores práticas de *compliance*, mantendo a consciência e respeito aos princípios estabelecidos na Fusão Ligas;

- Consolidar os princípios de segurança em todas as operações, garantindo que a integridade e saúde dos colaboradores esteja em primeiro lugar, mantendo um ambiente de respeito e colaboração mútuo;
 - Melhorar de forma contínua o desempenho e eficácia do sistema de gestão integrada.
- FORNECEDORES

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. 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 autorizadoras 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:

- ato de improbidade;
- incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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

	POLÍTICAS INTERNAS		PÁGINA: 5/12
			Rev.: 03 Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA		CÓDIGO Nº: FL POL 008
			REQUISITO: ASI
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- 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.

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;

	POLÍTICAS INTERNAS		PÁGINA: 6/12
			Rev.: 03 Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA		CÓDIGO Nº: FL POL 008
			REQUISITO: ASI
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

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.

2.8. SALÁRIO FAMÍLIA

É um benefício previdenciário concedido pela Previdência Social aos trabalhadores que se enquadram na faixa de renda estabelecida pela legislação vigente. Esse benefício tem como finalidade complementar a renda do segurado, contribuindo para o sustento e cuidado dos filhos menores de 14 anos ou daqueles que possuam invalidez ou algum tipo de deficiência, independentemente da idade.

Cabe destacar que os critérios de concessão, incluindo o limite de renda para recebimento do benefício, são definidos e atualizados periodicamente pela legislação previdenciária. Portanto, é importante acompanhar as atualizações anuais divulgadas pelos órgãos competentes para verificar os valores e condições vigentes.

2.9. FÉRIAS

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 7/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

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.

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

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 8/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

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:

- 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.

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 9/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

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.

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. LIBERDADE SINDICAL E RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A empresa reconhece e respeita os direitos coletivos dos trabalhadores, garantindo que todas as práticas internas estejam alinhadas à legislação trabalhista vigente e aos princípios de liberdade e autonomia sindical.

Garantia de Liberdade Sindical: A empresa assegura que todos os trabalhadores têm o direito de se associar, filiar-se ou não a sindicatos, com total liberdade e sem qualquer forma de pressão, coerção, discriminação, interferência ou retaliação.

	POLÍTICAS INTERNAS		PÁGINA: 10/12	
			Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:		POLÍTICA TRABALHISTA		CÓDIGO Nº: FL POL 008
				REQUISITO: ASI
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA			APROVADO POR: RICARDO NONATO	

Reconhecimento do Direito de Organização dos Trabalhadores: A empresa reconhece que os trabalhadores podem organizar-se por meio de sindicatos, comissões ou associações legalmente constituídas, permitindo:

- A livre eleição de seus representantes;
- A definição de suas normas internas e formas de atuação, conforme previsto em lei;
- A realização de atividades sindicais legítimas, respeitando o ambiente de trabalho e os procedimentos internos da empresa.

Respeito às Negociações Coletivas: A empresa permite e respeita processos de negociação coletiva, desde que conduzidos pelas entidades legais que representam os trabalhadores e sempre dentro dos limites da legislação aplicável.

Compromete-se ainda a:

- Dialogar com transparência e boa-fé com representantes sindicais;
- Cumprir acordos e convenções coletivas firmadas;
- Garantir que trabalhadores e gestores não sejam prejudicados por participarem dessas negociações.

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.

3.12. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A empresa Fusão Ligas disponibiliza para todos os colaboradores, terceiros, fornecedores e cliente canais de comunicação para tratativas de reclamações/denúncias e satisfações/elogios sendo eles:

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 11/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

Site: www.fusaoligas.com.br

E-mail: faleconosco@fusaoligas.com.br

Código QR:



É fundamental salientar que em todos os canais, a reclamação, crítica e sugestão, pode ser realizado de forma anônima. O sigilo e a confidencialidade estão garantidos e as informações somente serão compartilhadas com os responsáveis pela apuração e encaminhamento das denúncias.

3.13. MELHORIA CONTÍNUA

É importante realizar a revisão periódica do procedimento (pelo menos a cada 5 anos), com base nos resultados obtidos e em mudanças na legislação ambiental ou nas necessidades da empresa. Avaliar a eficácia das medidas implementadas. Ajustar o procedimento de acordo com as novas práticas ou tecnologias disponíveis.

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 12/12	
		Rev.: 03	Data: 12/03/2026
TÍTULO:	POLÍTICA TRABALHISTA	CÓDIGO Nº: FL POL 008	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

4. CONTROLE DE REVISÕES

CONTROLE DE REVISÕES

Ver. Nº	Data	Descrição da(s) Alteração(ões)
00	02/01/2024	Emissão inicial do documento
01	07/01/2026	Revisão Geral (Lay out)
02	20/02/2026	Alteração da codificação do documento
03	12/03/2026	Realocação de informações entre políticas