

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 1/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Combate à Violência no Local de Trabalho estabelece os princípios, diretrizes e compromissos da Fusão Ligas Comércio e Indústria LTDA quanto à prevenção, proibição, identificação, denúncia e tratamento de qualquer forma de violência, assédio, abuso ou intimidação no ambiente de trabalho.

Esta política está alinhada aos princípios ESG (Environmental, Social and Governance), aos Direitos Humanos, à legislação trabalhista brasileira aplicável e, de forma específica, que trata da proibição de violência e assédio no local de trabalho, com garantia de canais de denúncia eficazes e proteção contra retaliação.

A Fusão Ligas reconhece que toda pessoa tem direito ao respeito à sua integridade física, psíquica e moral, reafirmando seu compromisso com um ambiente de trabalho seguro, ético, inclusivo e digno, estendendo este compromisso a colaboradores, administradores, terceiros, fornecedores e demais partes interessadas.

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 Luís – 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

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 2/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO:	POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO	CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

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.

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

- I. Respeito;
- II. Ética;
- III. Responsabilidade;
- IV. Qualidade;
- V. Competência;
- VI. Credibilidade;
- VII. 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;

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 3/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

- 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 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.

2.5. DEFINIÇÕES:

Violência no trabalho: Ação, conduta ou ameaça que cause, tenha potencial de causar ou resulte em dano físico, psicológico, sexual, econômico ou moral, em contexto relacionado ao trabalho (presencial, remoto, deslocamentos, eventos corporativos, ambientes de clientes e fornecedores, meios digitais corporativos).

Assédio: Comportamento indesejado, abusivo, reiterado ou, quando grave, isolado, que ofenda, humilhe, constranja, intimide, degrade ou crie ambiente hostil, atentando contra a dignidade da pessoa.

Assédio moral: Ação ou omissão abusiva que vise ou resulte em desqualificar, humilhar, isolar, desestabilizar ou prejudicar a vítima em suas funções e relações de trabalho, por meio de condutas como ridicularização, boicote, metas inatingíveis punitivas, sobrecarga injustificada, exclusão informacional, entre outras.

Assédio sexual: Qualquer conduta de natureza sexual indesejada, física, verbal ou não

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 4/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

verbal, que viole a dignidade da pessoa, crie ambiente intimidador, hostil ou ofensivo, ou condicione oportunidades, benefícios, decisões ou vantagens a favorecimentos sexuais (quid pro quo).

Ciber Assédio: praticado por meios digitais (e-mails, aplicativos de mensagens, redes sociais, plataformas corporativas), incluindo intimidação, humilhação, exposição indevida, perseguição e mensagens abusivas em contexto laboral.

Assédio por terceiros: Assédio praticado por pessoas externas (clientes, visitantes, fornecedores, prestadores) contra colaboradores, em contexto relacionado ao trabalho.

Retaliação: Qualquer ato de punição, prejuízo, ameaça, discriminação, intimidação ou tratamento adverso contra pessoa que, de boa-fé, buscou orientação, fez denúncia, participou de investigação ou apoiou terceiros.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. CONDUTAS PROIBIDAS

Geral

- Violência física, ameaças, coerção e intimidação.
- Humilhações públicas, xingamentos, ofensas e exposição vexatória.
- Práticas disciplinares degradantes ou abusivas.
- Perseguição, isolamento intencional, sabotagem de trabalho.

Assédio moral (exemplos)

- Gritar, ridicularizar, apelidar pejorativamente, difamar.
- Atribuir tarefas humilhantes ou incompatíveis como punição.
- Estabelecer metas inatingíveis para constranger.
- Excluir deliberadamente de reuniões e comunicações essenciais.

Assédio sexual (exemplos)

- Comentários sexuais, piadas, cantadas, convites.
- Toques indesejados, olhares lascivos.
- Exibição ou envio de conteúdo sexual, imagens, mensagens.
- Condicionar promoções, aumentos, transferências a favores sexuais.

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 5/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

Ciberassédio e assédio por terceiros

- Mensagens ofensivas em canais corporativos, perseguição online.
- Assédio por clientes, visitantes, fornecedores ou prestadores de serviço.

3.2. PREVENÇÃO E CULTURA

Treinamento e capacitação

- Integração inicial obrigatória para todos os colaboradores e terceiros sobre violência e assédio.
- Reciclagens periódicas anuais com estudos de caso e reforço de canais.
- Treinamento específico para lideranças, RH, Compliance, SSMA e Jurídico em prevenção, acolhimento e investigação.

Comunicação e sensibilização

- Campanhas permanentes, guias, cartazes e materiais educativos em locais visíveis e nos canais internos.
- Divulgação clara dos canais de denúncia comunicação e da proibição de retaliação.

Gestão de riscos psicossociais

- Integração dos riscos de violência e assédio nas avaliações de SSMA.
- Identificação de fatores de risco (pressões extremas por prazos, atividades isoladas, locais remotos, trabalho noturno, relações hierárquicas assimétricas).
- Adoção de medidas organizacionais e ambientais (dimensionamento de equipes, iluminação, controles de acesso, pausas, ergonomia, desenho de turnos).

Seleção, promoção e liderança

- Processos seletivos e de promoção baseados em critérios técnicos e comportamentais alinhados aos valores da empresa.
- Lideranças responsáveis por promover respeito e intervir diante de qualquer indício de assédio.

Terceiros e cadeia de valor

- Cláusulas contratuais que exijam prevenção e combate ao assédio.
- Devida diligência e monitoramento de conduta ética de fornecedores e parceiros.

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 6/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

3.3. RESPONSABILIDADES

Alta administração

- Patrocinar esta política, disponibilizar recursos e exigir conformidade.
- Definir responsáveis, metas e indicadores de prevenção e resposta.

Gestores e líderes

- Prevenir, identificar e reportar sinais de assédio.
- Apoiar vítimas, acionar canais e cooperar com investigações.

Colaboradores

- Cumprir a política, adotar conduta respeitosa e participar de treinamentos.
- Reportar condutas suspeitas e não praticar ou apoiar retaliação.

RH, Compliance, SSMA e Jurídico

- Manter canais de comunicação acessíveis, confidenciais e eficazes.
- Conduzir ou coordenar investigações com imparcialidade e celeridade.
- Integrar riscos psicossociais ao PGR e garantir proteção e evidências conforme LGPD.

Terceiros e fornecedores

- Cumprir esta política, manter canais, treinar equipes e cooperar com apurações.
- Sujeitar-se a medidas contratuais em caso de descumprimento.

Diretrizes de acesso e uso

- Disponíveis a colaboradores, terceiros e demais partes interessadas.
- Mensagem explícita de proteção contra retaliação.

3.4. TRATAMENTO DE OCORRÊNCIAS (COMO A EMPRESA COMBATE)

Fluxo do processo

Recebimento e registro

- Registro formal com número de protocolo, data, canal, relato e envolvidos.

Triagem e medidas imediatas

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 7/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

- Avaliação preliminar de risco e adoção de medidas protetivas (por exemplo, distanciamento, mudança de escala ou local, afastamento cautelar do denunciado).

Abertura de investigação

- Nomeação de equipe sem conflito de interesses, com participação de RH, CIPA e Jurídico.

Coleta de informações e evidências

- Entrevistas, documentos, e-mails, registros de acesso e TI, observando LGPD.

Conclusão e recomendação

- Relatório conclusivo, classificação da gravidade e medidas disciplinares e corretivas propostas.

Comunicação de desfecho

- Comunicação formal e reservada do resultado a denunciante e denunciado, preservando informações pessoais.

Implementação das medidas

- Sanções disciplinares, correções de processos, proteção e suporte.

Monitoramento pós-caso

- Acompanhamento da efetividade das medidas e prevenção de retaliação.

3.5. MEDIDAS DE PROTEÇÃO E APOIO

- Acolhimento e escuta qualificada às vítimas, com encaminhamento a apoio psicológico, médico e orientação jurídica quando aplicável.
- Ajustes de jornada, local de trabalho ou atividades, quando necessário e razoável.
- Garantia de não retaliação e proteção de denunciante e testemunhas.
- Restabelecimento de relações de trabalho seguras e acompanhamento periódico.

3.6. SANÇÕES E CONSEQUÊNCIAS

- Medidas disciplinares proporcionais à gravidade: feedback formal, advertência, suspensão, desligamento por justa causa, além de outras previstas na legislação.

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 8/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

- Medidas contratuais a terceiros e fornecedores, incluindo advertência formal, plano de correção, suspensão de contrato ou rescisão.
- Ações corretivas nos processos e no ambiente de trabalho para mitigar causas e prevenir recorrências.

3.7. PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE

- Tratamento de dados pessoais conforme LGPD e políticas internas.
- Acesso restrito às informações estritamente necessárias para a apuração.
- Preservação de registros e evidências com controles de segurança da informação.

3.8. PRIVACIDADE, CONFIDENCIALIDADE E TRANSPARÊNCIA

A empresa garante:

- Sigilo das informações relacionadas às denúncias;
- Proteção de dados pessoais conforme a LGPD;
- Tratamento ético, imparcial e transparente das ocorrências.

3.9. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A Fusão Ligas disponibiliza canais seguros, acessíveis e confidenciais para denúncias, críticas, reclamações e sugestões, podendo ser utilizados de forma **anônima**:

- Site: www.fusaoligas.com.br
- E-mail: faleconosco@fusaoligas.com.br
- QR code



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

	POLÍTICAS INTERNAS	PÁGINA: 9/9	
		Rev.: 00	Data: 20/02/2026
TÍTULO: POLÍTICA DE COMBATE A VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO		CÓDIGO Nº: FL POL 011	
		REQUISITO: ASI	
ELABORADO (ANÁLISE CRÍTICA): VITÓRIA NÁGELA		APROVADO POR: RICARDO NONATO	

somente serão compartilhadas com os responsáveis pela apuração e encaminhamento das denúncias.

3.10. TRATAMENTO DAS OCORRÊNCIAS

Todas as denúncias serão:

- Registradas formalmente;
- Avaliadas de forma imparcial;
- Investigadas com confidencialidade;
- Tratadas com ações corretivas e disciplinares, quando aplicável.

3.11. MELHORIA CONTÍNUA

Esta política será revisada periodicamente, considerando:

- Indicadores sociais;
- Mudanças legais ou organizacionais;
- Boas práticas ESG.

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.

4. CONTROLE DE REVISÕES

CONTROLE DE REVISÕES

Ver. Nº	Data	Descrição da(s) Alteração(ões)
00	20/02/2026	Emissão inicial do documento.