

**MINERAÇÃO VALE VERDE DO BRASIL LTDA.**, CNPJ n. 08.650.571/0003-45, neste ato representado(a) por seu Gerente Geral, o Sr. Tony Hércules Lima e por sua Gerente de Recursos Humanos, Sra. Dione Maria Nogueira de Queiroz; e

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS (SITRAMICO-MG)**, CNPJ n. 17.430.851/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, o Sr. LEONARDO LUIZ DE FREITAS.

Celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

1.1. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01 de maio.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo (inclusive pesquisas de Minérios)**, com abrangência territorial no estado de Minas Gerais.

**Parágrafo único:** O Acordo Coletivo de Trabalho não é aplicável a estagiários, jovens aprendizes e participantes dos cursos de capacitação em mineração, oferecidos pela MVV.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

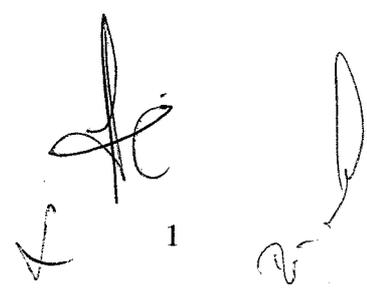
#### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

3.1. Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nenhum empregado da categoria profissional conveniente poderá perceber salário mensal inferior ao Piso Mínimo de R\$ 1.263,00 (um mil duzentos e sessenta e três reais) correspondente aos Contratos de Trabalho cuja carga horária pactuada seja de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e salário proporcional para Contratos de Trabalho com jornada de trabalho reduzida.

**Parágrafo Primeiro:** O piso salarial fixado nesta Cláusula não é aplicável estagiários, jovens aprendizes e participantes dos cursos de capacitação em mineração, oferecidos pela MVV.

#### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**



## CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

4.1. Os salários dos empregados da categoria profissional conveniente, ativos em 30 de abril de 2021, excetuando-se estagiários, jovens aprendizes, participantes dos cursos de capacitação em mineração e empregados temporários (contrato por tempo determinado), serão corrigidos a partir de 1º de Maio de 2021 em 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) sobre os salários nominais. Este índice será aplicado sobre os salários vigentes em 30/04/2021.

4.2. Os salários e as cláusulas econômicas do Piso Salarial, Vale-Refeição e Fornecimento de Alimentação serão reajustados novamente a partir de 1º de Maio de 2022, minimamente, pelo índice INPC/IBGE acumulado nos 12 meses anteriores data do reajuste, ou seja, de 01/Maio/2021 a 30/Abril/2022.

4.3. Os salários serão reajustados novamente a partir de 1º de maio de 2022 pelo índice INPC/IBGE acumulado nos 12 meses anteriores data do reajuste (ou seja, de 01/05/2021 a 30/04/2022).

**Parágrafo primeiro:** Esta cláusula de reajuste não se aplica para os cargos de Diretoria, Gerência e Coordenação, que terão seus reajustes fixados conforme critérios internos definidos pela empresa.

**Parágrafo segundo:** Na aplicação do percentual previsto no “caput” poderão ser compensados todos os reajustes, antecipações, aumentos, compulsórios e espontâneos concedidos no período de janeiro de 2021 a abril de 2022. Excetuam-se dessas compensações os aumentos ou reajustes decorrentes de promoção, término de aprendizagem ou experiência, equiparação salarial e reclassificação salarial.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

5.1. O Pagamento dos salários dos empregados serão creditados até o quinto dia útil do mês subsequente.

### CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

6.1 Os demonstrativos de pagamento serão disponibilizados, na data do pagamento, pela internet através de acesso individual para todos os empregados no Portal da empresa.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

7.1. Conforme o artigo 462 da CLT, a MVV descontará mensalmente dos salários, os itens permitidos por Lei, seguro de vida em grupo, alimentação, empréstimo consignado, e outros benefícios, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - ABONO

Fica estabelecido ainda, um abono salarial desvinculado do salário no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) a ser pago em parcela única no mês de maio do ano de 2021, para todos os empregados ativos em 30/04/2021.

**Parágrafo Único:** O Abono previsto nesta cláusula, excepcional e exclusivo, pago na vigência do presente Acordo Coletivo, não tem natureza salarial, não integra a remuneração para nenhum efeito, inclusive previdenciário, conforme artigo 28, §9º, e.7 da Lei 8.212/91, e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

## ADICIONAL NOTURNO

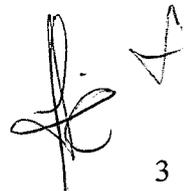
### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO E HORA FICTA NOTURNA

9.1.O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h00 (vinte e duas) horas de um dia e 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), um adicional correspondente a:

**Parágrafo Primeiro:** 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73, §2º da CLT;

**Parágrafo Segundo:** A redução da hora noturna prevista no artigo 73, parágrafo 1º, da CLT, isto é, entre 22:00h e 5:00h, será devidamente remunerada pela **MVV**, com os devidos acréscimos legais, e será identificada e discriminada nos demonstrativos de pagamento sob a rubrica "Hora Ficta".

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS



3



## **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

10.1. Conforme Lei 10.101/2000, fica instituído o Programa de Participação nos Resultados, que será distribuído aos empregados eletivos de acordo com o montante de recursos financeiros disponibilizados pela Empresa, com base nos resultados alcançados pelo atingimento das metas corporativas e da avaliação individual de performance, cujas regras seguem abaixo. As metas corporativas para o pagamento em 2022 seguem anexas ao presente instrumento e as referentes ao pagamento em 2023 serão pactuadas até o mês de dezembro de 2022, e anexadas ao presente Acordo por meio de instrumento aditivo.

10.1.1. A Participação nos Resultados está desvinculada a remuneração, não a substituindo ou a complementando, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tal como expressamente estabelecem o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, e o artigo 3º da Lei 10.101/2000.

10.2. Não participará da PR os empregados contratados após o dia 31 de outubro do ano corrente, os jovens aprendizes, os dispensados por justa causa, os estagiários e participantes dos cursos de capacitação em mineração, oferecidos pela MVV, os empregados com contratos suspensos. Não serão considerados os períodos de afastamento por auxílio-doença superiores a 30 (trinta) dias, exceto acidente de trabalho.

10.2.1 Os empregados com menos de um ano de vínculo empregatício receberão, proporcionalmente, pro rata, ao seu tempo de trabalho na empresa, desde que contratados e admitidos até 31 de outubro do ano corrente;

10.2.2. Os empregados desligados por iniciativa da empresa ou por pedido de dispensa receberão, proporcionalmente, pro rata, ao seu tempo de trabalho no período, tendo por base o último salário base percebido no mês da rescisão contratual;

10.2.3. Na hipótese de haver transferência de empregados entre as áreas (Gerência/Coordenação) o empregado fará jus ao recebimento do resultado da participação nos resultados proporcional ao tempo trabalhado em cada local (origem/destino);

10.2.4. Na hipótese de haver transferência de empregados entre empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, o empregado fará jus ao recebimento proporcional, pro rata aos meses trabalhados na MVV.

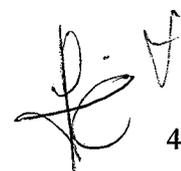
10.3. O salário base para o cálculo da premiação será o salário nominal do mês de dezembro do ano corrente e a data de pagamento do valor apurado será dia 31 de março do ano seguinte/subsequente, de acordo com o que determina a Lei 10.101/2000.

10.3.1. O salário nominal não inclui gratificações, adicionais de quaisquer naturezas, bem como valor de horas extras.

10.4. Fica estabelecido que a participação nos resultados será imediatamente suspensa em caso de interdição, paralização ou suspensão das atividades operacionais, recuperação judicial, falência e outros motivos que, embora previsíveis, impeçam ou dificultem o pleno curso dos negócios da MVV, comprometendo a sua situação financeira.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO**

  
4



11.1 A empresa fornecerá aos funcionários locados na filial de Belo Horizonte, Vale-Refeição no valor diário de R\$ 43,00 (quarenta três reais), por dia trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto referente ao fornecimento deste benefício será de R\$1,00 (um real)/mês por empregado.

**Parágrafo Segundo:** As partes ajustam que o benefício concedido pela presente cláusula não tem natureza salarial e, também, não integra a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal, estando compreendido no Programa de alimentação do Trabalhador – PAT, instituídas pela Lei 6321/76.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

12.1. A MVV fornecerá Cartão Alimentação no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais). O desconto referente ao fornecimento deste benefício será de R\$1,00 (um real)/mês por empregado. O empregado terá direito ao Cartão Alimentação pro rata, a data de sua admissão.

Parágrafo único: Fica acordado que a partir do mês de maio/2022 o valor do cartão alimentação será de R\$ 400,00(quatrocentos reais) mensais.

12.2 O Cartão Alimentação será fornecido aos empregados, exceto nos seguintes casos:

- a) Empregados com contrato de trabalho suspenso;
- b) Empregados cedidos a outros projetos, e que dele já recebam o benefício;
- c) Empregados em benefício do INSS, com exceção de licença maternidade;
- d) Empregados demitidos com aviso prévio indenizado;

12.3 Excepcionalmente, nos meses de dezembro/2021 e dezembro/2022, o valor total do crédito do Cartão Alimentação será de R\$ 1.000,00 (um mil reais), para todos os empregados ativos nas respectivas datas;

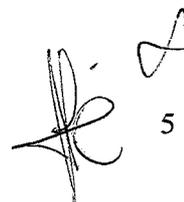
**Parágrafo Primeiro:** As partes ajustam que o benefício concedido pela presente cláusula não tem natureza salarial e, também, não integra a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal, estando compreendido no Programa de Alimentação do Trabalhador

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE TRANSPORTE**

13.1.A Empresa concederá o vale-transporte a todos os seus empregados, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei federal nº 7.418/85, alterada pela Lei federal nº 7.619/87 – Decreto nº 95.247, de 17.11.87, dentro dos limites fixados nesta legislação.

**Parágrafo Primeiro:** É proibida a utilização pelos empregados de motocicletas, motonetas, bicicletas comuns e elétricas, bem como qualquer outro tipo de transporte similar sobre duas rodas, compreendendo também a proibição a triciclos e quadriciclos, no trajeto residência-trabalho-residência.

 5



## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

14.1.A empresa manterá para os empregados e respectivos dependentes legais, Plano de Assistência Médico – Hospitalar com cobertura nacional e/ou regional, com quarto coletivo e/ou individual, nas condições definidas pela empresa.

**Parágrafo Primeiro:** O Plano de Assistência Médico – Hospitalar será fornecido aos empregados e respectivos dependentes legais, exceto nos seguintes casos:

- I - Empregados com contrato de trabalho suspenso, ressalvado o disposto no inciso III e no parágrafo terceiro;
- II - Empregados cedidos a outros projetos, e que dele já recebam o benefício;
- III - Empregados em benefício previdenciário, após 6 (seis) meses contados da data do afastamento;
- IV - Dependente que já possua este benefício através de outro empregador.

**Parágrafo Segundo:** Ao empregado afastado por acidente de trabalho, nos termos da lei, será assegurada a manutenção do Plano de Assistência Médico – Hospitalar para ele e seus dependentes, durante todo o período que durar o respectivo benefício previdenciário.

14.2.O desconto referente ao fornecimento deste benefício será de R\$1,00 (um real)/mês por empregado.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

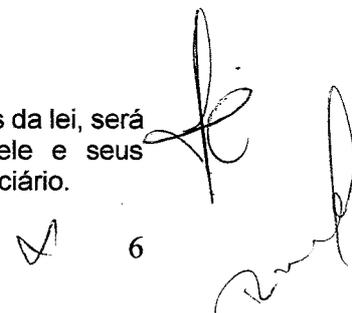
15.1.A Empresa oferecerá aos empregados e respectivos dependentes legais, Plano de Assistência Odontológica através de Convênio com Administradora de Plano Odontológico sem coparticipação para o empregado.

15.2.O Plano de Assistência odontológica será fornecido aos empregados e respectivos dependentes legais, exceto nos seguintes casos:

- I - Empregados com contrato de trabalho suspenso, ressalvado o disposto no inciso III;
- II - Empregados cedidos a outros projetos, e que dele já recebam o benefício;
- III - Empregados em benefício previdenciário, após 6 (seis) meses contados da data do afastamento;
- IV - Dependente que já possua este benefício através de outro empregador.

**Parágrafo Único:** Ao empregado afastado por acidente de trabalho, nos termos da lei, será assegurada a manutenção do Plano de Assistência odontológica para ele e seus dependentes, durante todo o período que durar o respectivo benefício previdenciário.

6



15.3.O desconto referente ao fornecimento deste beneficio será de R\$1,00 (um real)/mês por empregado.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

16.1.A empresa manterá Plano de Seguro de Vida em Grupo para seus empregados, abrangendo coberturas para morte natural, acidental e invalidez total ou parcial por acidente.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto referente ao fornecimento desse beneficio será de R\$ 1,00 (um real/mês) empregado.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, DURAÇÃO, HORÁRIO E DO REGIME DE TELETRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

17.1.Fica estabelecida, para todos os empregados o cumprimento de jornada de trabalho correspondente ao Módulo Semanal de 44 horas.

**Parágrafo Primeiro:** A jornada de trabalho mencionada no caput será cumprida das segundas às quintas-feiras, das 08:00 às 18:00 horas e nas sextas-feiras das 08:00 às 17:00 horas, em razão da compensação do sábado não trabalhado, sempre com 1 hora de intervalo para refeição.

**Parágrafo Segundo:** Este horário poderá ser alterado por mútuo entendimento, desde que respeitada a jornada de trabalho semanal total estabelecida na forma acima.

**Parágrafo Terceiro:** Os Geólogos e Técnicos de Geologia envolvidos na exploração mineral exercerão atividade externa, sem controle, portanto, nos termos do art. 62, I, da CLT.

**Parágrafo Quarto:** A redução da hora noturna prevista no artigo 73, parágrafo 1º, da CLT, isto é, entre 22:00h e 5:00h, será devidamente remunerada pela MVV, com os devidos acréscimos legais, e será identificada e discriminada nos demonstrativos de pagamento sob a rubrica "Hora Ficta".

**Parágrafo Quinto:** Quanto ao intervalo para refeição e descanso, acordam as partes que os empregados estarão dispensados de marcar ponto, eis que utilizado a sistema de pré-assinalação, nos termos do art. 74, §2º, da CLT. Nesse sentido, a saída e a volta do horário do intervalo apenas serão anotadas quando não for observado o intervalo pré-assinalado.

17.2. Fica convencionado, de acordo com o § 4º do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a possibilidade de utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, autorizando que os empregados apenas façam o registro do início e fim do dia de trabalho. Este item em nada altera o intervalo intrajornada dos empregados, que será respeitado conforme o disposto no art. 71 da CLT.

17.2.1 A aderência do registro de ponto por exceção ficará a critério da Empresa, que irá avaliar cada caso, podendo ou não aplicá-la, bem como restringi-la a uma determinada categoria de empregados e revogá-la a qualquer tempo, sem que para isso precise apresentar qualquer justificativa ao empregado.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

18.1. A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado.

18.2. O regime de compensação de horas de trabalho, para os empregados regidos pelo controle de ponto, atenderá os critérios abaixo:

- a) A Empresa poderá optar pela compensação de todas as horas extras eventualmente realizadas pelo empregado, com redução da jornada em outros dias. Neste caso, fica estabelecido que para cada hora trabalhada em regime de horas extras corresponderá a uma hora de folga.
- b) Cada hora trabalhada em regime de horas extras corresponderá a uma hora de folga. A compensação será sempre feita sem os adicionais devidos pelo trabalho extraordinário.
- c) A Empresa poderá optar pela compensação das horas extras eventualmente realizadas, com a redução da jornada em outros dias, no ciclo de até 12 (doze meses), sendo definida a data de compensação pela Empresa.
- d) A não compensação das horas acumuladas, dentro do prazo estipulado de 12 (doze meses), ou em casos de Rescisão Contratual serão pagas ao empregado, com acréscimo de 50% sobre a hora normal. As horas extras trabalhadas aos domingos e feriados e não compensadas serão pagas com acréscimo de 100% sobre a hora normal.
- e) O saldo devedor de horas, ou seja, a favor da Empresa, será assumido pela empregadora, isto é, não será descontado dos Empregados, exceto quando a ruptura do contrato se der por iniciativa do empregado ou por motivo de justa causa, quando então ocorrerá o desconto total do saldo devedor de horas no acerto das verbas rescisórias.
- f) As folgas compensatórias poderão ser concedidas antes da realização das horas extras, desde que aprovada previamente pela Empresa, isto é, a Empresa poderá conceder folgas para serem compensadas com horas cumpridas posteriormente. As folgas concedidas antecipadamente também deverão constar no banco de horas onde figurarão como saldo favorável à Empresa.
- g) O fechamento do ponto ocorrerá dentro do mês (do dia 01 a 30) e o adicional noturno que for apurado será pago no mês subsequente ao do fechamento do ponto.

- h) Será emitido mensalmente pela Empresa e entregue aos empregados envolvidos no presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, extrato informativo, da quantidade de horas efetuada no mês, inclusive as horas acumuladas.
- i) Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste acordo estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste acordo.
- j) A Empresa poderá compensar os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais, mediante a prorrogação de jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.
- k) A jornada excedente não poderá extrapolar 2 (duas) horas diárias, conforme art. 59 da CLT.
- l) A empresa e Sindicato, em consonância com a Portaria 373/2011 do MTE, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da empresa.
- m) Os Engenheiros, Geólogos, Analistas e Técnicos que exercerem atividade sem controle de ponto terão mecanismo específico para controle de banco de horas na vigência deste acordo, a ser discutido com seu superior imediato e celebração de Termo Aditivo\* com o Sindicato, para compensação de suas horas extras.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)**

19.1. Quando houver dias úteis intercalados entre o feriado e o descanso semanal remunerado, a MVV poderá adotar o regime de compensação dos dias úteis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO REGIME DE TELETRABALHO**

20.1. O teletrabalho é regido pelos artigos 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT e pelas normas complementares adiante ajustadas.

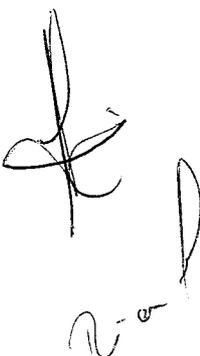
20.2. O teletrabalho decorre do mútuo consentimento entre EMPREGADO e EMPRESA e poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

- a) Regime de Teletrabalho;
- b) Teletrabalho eventual.

20.3. O Regime de Teletrabalho é aquele previamente ajustado através de aditivo contratual entre EMPREGADO e EMPRESA, no qual, pelo menos 1 (uma) vez por semana, a jornada diária integral ocorrerá fora das dependências da EMPRESA, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

20.3.1. O regime de teletrabalho deverá obrigatoriamente ser formalizado através de aditivo contratual escrito ao contrato individual de trabalho;

9



20.3.2. A reversão do teletrabalho para o trabalho presencial é um direito cabível ao EMPREGADO e à EMPRESA, mediante comunicação com antecedência de no mínimo quinze dias, formalizada por escrito;

20.3.3. Todos os demais benefícios serão mantidos, exceto o vale transporte e alimentação relativos aos dias em que o Empregado está no regime de teletrabalho;

20.3.4. Para ser elegível ao regime de teletrabalho o empregado deverá arcar com condições materiais e de segurança básicas, incluindo o fornecimento e manutenção de mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica e de internet, água, ambiente iluminado e arejado;

20.3.5. Não haverá controle de jornada nos dias de teletrabalho e nos dias em que o empregado estiver nas dependências da empresa o empregado estará sujeito à modalidade de ponto por exceção ou isenção de controle de jornada, conforme o caso.

20.4. O Teletrabalho Eventual é aquele que ocorre de forma não programada, em virtude de solicitações pontuais do EMPREGADO ou de situações emergenciais, tais como paralisação de transporte público, bloqueio de vias de acesso, condições climáticas, etc, devidamente analisadas e aprovadas pelo gestor imediato.

20.4.1. No teletrabalho eventual o EMPREGADO mantém todos os seus benefícios.

20.5. O EMPREGADO em teletrabalho deve sempre buscar condições seguras e adequadas de trabalho e estar ciente de que eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente por ele eleito, não constituem acidentes do trabalho ou doença profissional.

20.6. A implantação do teletrabalho, na hipótese de restrição médica total para o trabalho, não será permitida, mesmo que tenha a concordância do empregado.

20.7. A implantação do teletrabalho, na hipótese de restrição médica parcial para o trabalho, somente será permitida mediante concordância do empregado e apresentação de laudo médico indicando as atividades para as quais o empregado está apto a executar em teletrabalho.

20.8. O comparecimento às dependências da empresa, mesmo quando requisitado, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

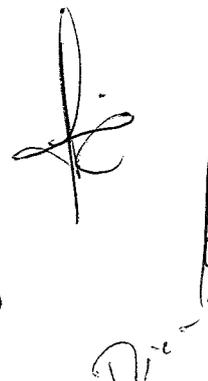
20.9. A empresa não arcará com o custeio de nenhuma despesa decorrente do retorno à atividade presencial ou do comparecimento do empregado às dependências da empresa, ainda quando este tenha sua presença requisitada pela empresa.

20.10. O empregado em regime de teletrabalho deverá seguir as orientações a saúde sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital, promovidas pela empresa.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO E UTILIZAÇÃO DE EPI'S**



21.1. A empresa fornecerá os equipamentos de segurança e proteção individual adequados nos termos da legislação específica, desde que obrigatórios e necessários para a execução do trabalho, de acordo com o estabelecido em seus programas de segurança.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados por sua vez se obrigam a utilizá-los de acordo com as determinações e orientações recebidas, sob pena de não o fazendo, ensejar motivo justo para a aplicação de medida disciplinar.

**Parágrafo Segundo:** A entrega, reposição e orientação quanto ao correto uso dos EPI's (Equipamento de Proteção Individual) será feita mediante controle e registros específicos adotados pela Empresa.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

22.1. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos que contenham o dia, horário de atendimento do empregado e o profissional e assinatura. Os atestados particulares deverão ser validados pelo médico do trabalho da MVV.

**Parágrafo Primeiro:** O atestado médico somente será aceito se entregue à área de saúde ocupacional da MVV, até 48 (quarenta e oito) horas do evento, sob pena da ausência ao trabalho ser considerada falta injustificada.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de o empregado estar acometido de doença que o impeça de comparecer à MVV, mas não de comunicar, por e-mail, fax, ligação telefônica ou terceiros, sua condição de saúde, o atestado médico somente será aceito se houver efetiva comunicação à área de saúde ocupacional da MVV, até 48 (quarenta e oito) horas a contar do fato, com ulterior apresentação do atestado médico, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Atestados médicos e/ou odontológicos de afastamento para recuperação de empregado submetido a cirurgia estética não abona as faltas incorridas, salvo se a deformidade física causar constrangimento ou defeito na funcionalidade da região do corpo operada, mediante concordância do médico da MVV.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DO AUXÍLIO CRECHE**

23.1. Para cobrir o estabelecido no parágrafo primeiro do artigo 389 da CLT e Portarias 3296/86 e 670/97 do Ministério do Trabalho que exigem a manutenção de creches dentro da empresa, a ATN reembolsará às mães que tiverem contrato de trabalho vigente o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais. Este pagamento será devido por cada filho, até 01 (um) ano após o retorno da mãe ao trabalho.

### **REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DO REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS**

24.1. Será garantido ao empregado acidentado no trabalho ou portador de doença ocupacional, desde que comprovada, o reembolso de 100% (cem por cento) dos medicamentos, mediante apresentação do devido laudo, até a sua aposentadoria por invalidez, desde que estes medicamentos não sejam fornecidos pelos órgãos oficiais.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

25.1.A representação sindical dos Trabalhadores da MVV será exercida pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SITRAMICO-MG.

## **CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

26.1 A contribuição assistencial será no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a serem pagos anualmente em uma única parcela, facultado o seu desconto de cada trabalhador, na folha de pagamento do mês subsequente ao da data de assembleia de aprovação do ACT 2021/2023, para o ano de 2021, para os anos seguintes o desconto ocorrerá no mês de junho.

26.1.1. O empregado que não concordar com o desconto deverá enviar uma carta simples de oposição, conforme procedimento descrito no subitem 26.1.2, abaixo, no prazo de 10 (dez) dias após a data da assembleia de aprovação da proposta ao sindicato, para que não sofra o desconto em sua folha de pagamento de junho de 2021. Para os anos seguintes, o empregado que não concordar com o desconto deverá enviar a carta simples de oposição até o mês de junho

26.1.2. A carta simples de oposição, deverá ser escrita a próprio punho e entregue pelo empregado na sede do sindicato, localizado à Rua Célio de Castro nº 780 – Bairro Floresta, Belo Horizonte/MG. O empregado deverá enviar uma cópia da carta simples entregue ao sindicato, via e-mail para à área de Recursos Humanos da empresa no endereço [priscila.bego@appiancapitalbrazil.com](mailto:priscila.bego@appiancapitalbrazil.com). Em virtude da pandemia da COVID-19, excepcionalmente para o ano de 2021, serão aceitas as cartas simples de oposição escritas a próprio punho enviadas por correio eletrônico para o endereço [sitramicomg@sitramigomg.org.br](mailto:sitramicomg@sitramigomg.org.br).

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

27.1 Fica convencionada entre as partes, multa de 1% sobre o piso salarial mencionado na Clausula 3ª, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, cujo montante reverterá a favor da parte prejudicada, sendo que antes deverão buscar o entendimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

28.1. Ficam ampliadas as ausências legais previstas no artigo 473 da CLT, especificamente nos seguintes casos:

I – 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob dependência econômica do empregado;

II – 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

III – 1 (um) dia para doação de sangue, uma vez por ano, desde que comprovada;

IV – 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas, após a consulta, diretamente ou através de terceiros, atestado médico – com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue em sua via original ao Ambulatório Médico da MVV, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

V – Nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/1999, quando o empregado tiver que comparecer a juízo;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

29.1 Desde que antecipadamente e expressamente solicitado pelo Empregado e após o comunicado de desligamento e nos prazos do Art. 477 da CLT, a empresa efetuará as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados no Sindicato signatário deste Acordo, desde que no local exista representação da entidade de classe.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

30.1. A empresa promoverá e dará continuidade, sempre que possível, aos seus programas de formação, treinamento e capacitação profissional, visando um maior desenvolvimento dos seus recursos humanos.

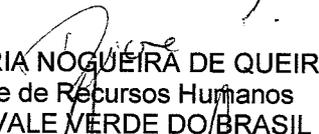
#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORO

31.1. Será competente a Justiça do Trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para dirimir quaisquer divergências eventualmente surgidas ou que possam surgir na aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho, tanto em relação às cláusulas nominativas quanto às relações obrigacionais.

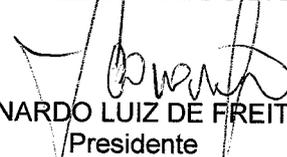


TONY HÉRCULES LIMA  
Gerente Geral

MINERAÇÃO VALE VERDE DO BRASIL LTDA.



DIONE MARIA NOGUEIRA DE QUEIROZ  
Gerente de Recursos Humanos  
MINERAÇÃO VALE VERDE DO BRASIL LTDA



LEONARDO LUIZ DE FREITAS  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE  
PETRÓLEO NO ESTADO DE MINAS GERAIS (SITRAMICO -MG)

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

- Ata de Assembleia de votação

**ANEXO II – PAINEL DE METAS**

- Painel de Metas

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature at the top, a smaller signature below it, and a set of initials at the bottom.



Entidade  
Mineração Vale Verde do Brasil - LTDA

Eleição  
VOTAÇÃO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, MINERAÇÃO VALE VERDE, MAIO 2021 À ABRIL 2023.  
Início 24/05/2021 13:00 Fim 24/05/2021 17:00

#	Matrícula Data/Hora	Nome IP Origem	Assinatura	# votos Localizador
1	217 24/05/2021 13:02	RONE BATISTA DE ASSIS 170.79.53.233	F6577CA60D7D586E45DC19CB1CEB91	1 235877
2	208 24/05/2021 13:09	RODOLFO STOFFELLA 177.134.118.102	E3059A953DF5F1568DC97405581EED	1 235878
3	225 24/05/2021 13:19	MONICA DA CONCEICAO MEIRELES SILVA DE SOUSA 191.215.250.41	80C4F29EC8E90368C1E9C463B00FB4A	1 235879
4	516 24/05/2021 13:53	FERNANDA DIAS SILVA DE OLIVEIRA 179.234.16.85	78E2EF80C655FC37D13BAC3D497C92	1 235880
5	541 24/05/2021 16:24	FABRICIO SOUZA ROCHA 186.235.129.76	BBE556C71D40AD1170507B82A3F915	1 235886
6	231 24/05/2021 16:30	CHRISTOPHER ALEX LINARES ADRIAZOLA 187.1.191.178	EE9F9A66E7C5847A6A46396E7C39D9	1 235887
7	493 24/05/2021 16:31	ISABELA CRISTINA DOS REIS GURGEL 187.1.191.178	8ED109C68F12A7778B7063C4C5C8EB	1 235888
# total votos				7



Entidade  
Mineração Vale Verde do Brasil - LTDA

Eleição  
VOTAÇÃO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, MINERAÇÃO VALE VERDE, MAIO 2021 À ABRIL 2023.  
Início 24/05/2021 13:00 Fim 24/05/2021 17:00

Chapa	Posição	Votos Manuais	Votos Online	Total
-------	---------	---------------	--------------	-------

Inscrição: 1 NORMAL

**APROVO**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MINERAÇÃO VALE VERDE, MAIO 2021 À ABRIL 2023.

1º 0 7 7

Inscrição: 2 NORMAL

**REPROVO**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MINERAÇÃO VALE VERDE, MAIO 2021 À ABRIL 2023.

2º 0 0 0

**Votos: 7,000**

**2°**

REPROVO

**% votos: 0.0**

**Votos: ,000**

7  
2.000

**Data e hora atual no servidor**

**24/05/2021 17:11**

Número do contrato

**20762**

**Título da Eleição**

**VOTAÇÃO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, MINERAÇÃO VALE VERDE, MAIO 2021 À ABRIL 2023.**

Início da votação

**24/05/2021 13:00**

Fim da votação

**24/05/2021 17:00**

Status da Eleição

**Finalizada com resultado liberado**

Limite de eleitores

**25**

Eleitores cadastrados

**10**

Eleitores que votaram

**7**

Número de votos por eleitor

**1**

Votos Realizados / Votos Possíveis (Multiplicador)

**7 / ( 10 \* 1 ) = 70% Participação**

Enviar Links

**NÃO**

Enviar SMS

**NÃO**

7



# MWV: KPIs



KPIs CORPORATIVOS		PESO %	INFERIOR	ALVO	SUPERIOR	
<b>PERFORMANCE</b>						
<b>SSMA</b>						
60%	15%	0	50%	100%	125%	
		0	1.1-1.42	0.72-1.00	0	
		5	80%-84%	85%-90%	91%-100%	
		5	700-800	801-1,000	1,001-1,200	
		2.5	1.7-2.0%	2.1-2.7%	2.7-3.0%	
	2.5	65%-74%	75%-85%	86-100%		
<b>Conclusão do Projeto</b>						
60%	17%	5	50%	100%	150%	
		5	+ 1 mês	30/Jun	- 1 mês	
		12				
		3	+ 1 mês	31/Jan	- 1 mês	
		3	+ 1 mês	15/Mar	- 1 mês	
		3	+ 1 mês	30/Abr	- 1 mês	
		3	+ 1 mês	31/Maio	- 1 mês	
	<b>Ramp-up das Operações</b>					
	28%		4	50%	100%	150%
			4	+1 mês	31/Maio	-1 mês
		10	44-48%	48-53%	>53%	
		10	75-79%	79-82%	>83%	
	4	> -5%	Orçamento 2021	< +5%		
<b>FINANCEIRO</b>						
15%	NPV: variação do baseline 2021	5	50%	100%	125%	
	Custo: operar dentro do custo (AISC) definido no orçamento e normalizado pela taxa de câmbio	5	95%	100%	113%	
	Embarques realizados	5	> +5%	Orçamento 2021	< -2.5%	
<b>PROCESSOS INTERNOS</b>						
5%	Revisão do NI 43101	5	NA	1	2	
<b>APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO</b>						
5%	Cumprir a estratégia de Exploração	5	50%	100%	125%	
	Cumprir a estratégia de Pessoas	2.5	+ 1 month	30/Maio	N/A	
<b>DISCRECIONÁRIO APPIAN</b>						
15%	Prontidão para Transação	2.5	50%	100%	125%	
	Valores corporativos Appian Capital Brazil	2.5	<85%	85-100%	>100%	
		5	DISCRICIONÁRIO	DISCRICIONÁRIO	DISCRICIONÁRIO	
		10	50%	100%	125%	
		5	DISCRICIONÁRIO	DISCRICIONÁRIO	DISCRICIONÁRIO	
		10	DISCRICIONÁRIO	DISCRICIONÁRIO	DISCRICIONÁRIO	