

Belo Horizonte/MG, 15 de maio de 2026.

AO

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE
PETRÓLEO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAMICO.**

**ENDEREÇO - RUA CÉLIO DE CASTRO, Nº 780, FLORESTA, CEP 31.110-052, BELO
HORIZONTE/MG.**

A/C – LEONARDO LUIZ DE FREITAS – PRESIDENTE.

**REFERÊNCIA: CONTRAPROPOSTA À PAUTA DE REININDICAÇÕES PARA NEGOCIAÇÃO
DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026 – 2028.**

Prezado Senhor,

A **ATLANTIC NICKEL MINERAÇÃO LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob o nº 74.127.010/0001-29, com sede na Fazenda Santa Rita, sem número, sala 01, do escritório central, Zona Rural, CEP 45.585-000, no município de Itagibá, Estado da Bahia, Brasil, e filiais na Rua Manoel Mendes de Andrade, nº 569, bairro Centro, CEP 45.570-000, no município de Ipiaú, Estado da Bahia, Brasil, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 74.127.010/0003-90, na Fazenda Santa Rita, sem número, CEP 45.585-000, no município de Itagibá, Estado da Bahia, Brasil, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 74.127.010/0004-71, e na Rua Rio Grande do Norte, nº 1436, Sala 1101, Bairro Savassi, CEP 30.130-138, no município de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, Brasil, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 74.127.010/0005-52 (Atlantic Nickel), neste ato representada por seu Diretor de ESG e Pessoas, Gilcimar Pires, vem, através da presente, em resposta à proposta apresentada pelo SITRAMICO em 15 de abril de 2026, para negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2026 – 2028, expor o que se segue:

Após cuidadosa análise da proposta apresentada, gostaríamos de apresentar a seguinte contraproposta para consideração mútua:

01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de maio de 2026 a 30 de abril de 2028, permanecendo a data-base da categoria em 1º de maio.

02 – PISO SALARIAL

Em 1º de maio de 2026 a empresa reajustará o piso salarial de todos os seus empregados para R\$ 1.757,00(mil setecentos e cinquenta e sete), reajuste do INPC de 4,11%.

03 – CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de maio de 2026 a empresa reajustará os salários básicos de todos os seus empregados mediante a reposição da Inflação dos últimos 12 meses (INPC) 4,11%. Em 1º de maio de 2027 a empresa reajustará os salários básicos de todos os seus empregados mediante a reposição integral da inflação do período de 01/05/2026 a 30/04/2027 pelo INPC.

Esta cláusula de reajuste não se aplica para os cargos de Diretoria, Gerência, Coordenação e Especialistas, que terão seus reajustes fixados conforme critérios internos definidos pela ATLANTIC NICKEL, bem como pela avaliação individual de desempenho.

04 – ABONO SALARIAL

A Atlantic Nickel concederá, excepcionalmente, para todos os seus empregados admitidos até 31/05/2026, assim como para aqueles em gozo de auxílio-doença acidentário e licença maternidade, exceto aos desligados no mês, um abono desvinculado do salário, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais).

05- PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A Empresa propõe o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados correspondente a até 2,5 (dois vírgula cinco) salários-base para os empregados até o nível de supervisão, incluindo engenheiros, geólogos e analistas, condicionado ao atingimento de 100% (cem por cento) das Metas Corporativas estabelecidas no programa de PLR.

06 – CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A Empresa reajustará o valor do benefício para R\$ 970,00 (novecentos e setenta reais), a partir de 01/05/2026. Em 1º de maio de 2027 a empresa reajustará o cartão alimentação de todos os seus empregados mediante a reposição integral da inflação do período de 01/05/2026 a 30/04/2027 pelo INPC. A Empresa concederá excepcionalmente nos meses de maio de 2026 e dezembro de 2026 o valor facial do cartão alimentação de R\$1.940,00 (mil novecentos e quarenta reais) a todos os seus empregados. Nos meses de maio de 2027 e dezembro de 2027 o valor de crédito será de R\$1.940,00 acrescido da reposição integral da inflação do período de 01/05/2026 a 30/04/2027 pelo INPC.

07 – CARTÃO REFEIÇÃO

A ATLANTIC NICKEL fornecerá aos empregados lotados na filial de Belo Horizonte/MG, Ticket Refeição no valor unitário/facial de R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais), por 22 (vinte e dois) dias por mês a partir da data do dia 1º de maio de 2026. O empregado terá direito ao Ticket Refeição pro rata, a data de sua admissão;

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

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 6.321/76.

08 – AUXÍLIO AO FILHO NEURODIVERGENTE

A Empresa se compromete em manter as condições atualmente praticadas de apoio aos empregados que possuam filhos portadores de necessidades especiais derivadas de problemas neurológicos (neurodivergentes), por meio do Programa Famílias Atípicas, iniciativa interna estruturada e direcionada ao suporte deste público.

No âmbito deste programa, será concedido um auxílio financeiro mensal no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por filho, condicionado à observância cumulativa dos seguintes requisitos:

- I. Apresentação de laudo médico pericial que comprove a condição de neurodivergência;
- II. Participação ativa e assiduidade nas atividades propostas pelo Programa Famílias Atípicas.

09 – ASSISTENCIA MÉDICA

A Empresa manterá para os empregados e respectivos dependentes legais Plano de Assistência Médico-Hospitalar com cobertura nacional e/ou regional, conforme condições praticadas internamente pela ATLANTIC NICKEL, garantida a manutenção da cobertura atualmente oferecida, ficando mantida a coparticipação dos empregados no percentual de 30% (trinta por cento) sobre a utilização do benefício, podendo o valor devido ser parcelado, de forma que o desconto mensal não ultrapasse o limite de 10% (dez por cento) do salário nominal mensal do empregado.

10 – PLANOS DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

A Empresa esclarece que já mantém um Plano de Cargos e Salários estruturado, fundamentado em metodologias de avaliação de mercado e mérito. A progressão profissional é regida por um Ciclo de Gestão de Desempenho anual, com critérios objetivos de competências e resultados, garantindo transparência e isonomia. Por se tratar de uma política de gestão interna viva e dinâmica, que exige ajustes frequentes às oscilações do mercado de mineração, a Empresa opta por manter a gestão do PCCS em seus normativos internos, não havendo necessidade de inclusão de cláusula específica que limite a flexibilidade administrativa da instituição.

11 – AUXÍLIO CRECHE

A Empresa reajustará, em 01/05/2026, o valor do reembolso para R\$ 313,00 (trezentos e treze reais) mensais. O benefício é garantido a todos os empregados com filhos de até 02 (dois) anos de idade.

12 – WELLHUB

A Empresa manterá o benefício de incentivo à qualidade de vida e prática de atividade física, por meio de plataforma parceira de bem-estar corporativo, concedendo subsídio correspondente a 60% (sessenta por cento) da mensalidade aos brigadistas ativos em treinamentos e eventos, conforme critérios internos de elegibilidade definidos pela ATLANTIC NICKEL.

13 – AUXÍLIO FUNERAL

Revisar cláusula em caso de morte do empregado, cônjuge ou filhos dependentes do empregado constante no IRRF, a ATN reembolsará o empregado ou seu beneficiário legal, mediante apresentação de recibos, o valor de até R\$ 8.110,00 (oito mil cento e dez reais) a título de Auxílio Funeral. O reembolso a título de Auxílio Funeral contará a partir da vigência deste acordo, e terá a mesma duração que o acordo coletivo firmado, não dando direito a pagamento retroativo ao empregado ou ao seu beneficiário legal.

14 – AUXÍLIO TRANSPORTE

A partir de 01/05/2026, a Empresa aceitará a redução da participação do empregado para 3% (três por cento) do salário básico do trabalhador. O benefício será disponibilizado por meio de cartão benefício, na modalidade vale-transporte, conforme regras internas e legislação aplicável.

15 – APOSENTADORIA

Os empregados que contarem com, no mínimo, 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa terão assegurada garantia de emprego durante os 24 (vinte

e quatro) meses que antecederem a aquisição do direito à aposentadoria, desde que comuniquem formalmente a Empresa e comprovem sua condição perante o INSS.

16 – VIOLENCIA DE GÊNERO E DOMÉSTICA

A Empresa se compromete a criar programa interno de conscientização, prevenção e orientação voltado ao combate à violência de gênero e doméstica, promovendo ações educativas e de apoio aos empregados, conforme diretrizes e critérios internos da ATLANTIC NICKEL.

17 – CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO SINDICAL/ ASSISTENCIAL

Será mantida a contribuição assistencial no percentual de 3% (três por cento) sobre o piso salarial, sendo 1,5% (um vírgula cinco por cento) para o empregado que não se opuser e 1,5% (um vírgula cinco por cento) para a ATLANTIC NICKEL, observadas as condições aprovadas em assembleia sindical e legislação aplicável.

18 – ESCALA ESPECIAL PROJETO UNDERGROUND

Fica autorizada a adoção de escalas especiais de trabalho para os empregados vinculados ao Projeto Underground, podendo ser praticados os regimes de 21x10, 14x10, 4x4, 4x3 e 8x6, com jornadas de 12 (doze) horas diárias, observados os intervalos legais, critérios operacionais, normas de saúde e segurança do trabalho e demais disposições previstas na legislação aplicável

19 – MANUTENÇÃO DE DIREITOS ANTERIORES

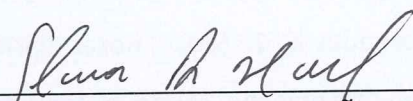
A Empresa manterá as cláusulas e condições previstas no Acordo Coletivo de Trabalho vigente que não forem alteradas pela presente proposta.

Esperamos que esta contraproposta demonstre nosso compromisso em buscar um acordo que atenda aos interesses dos empregados, do sindicato e da empresa, considerando o momento econômico-financeiro do empreendimento. Estamos abertos ao diálogo contínuo para alcançar um consenso satisfatório para as partes.

Propomos que as negociações sejam concluídas até 31 de maio de 2026, para que possamos implementar as mudanças acordadas dentro do prazo adequado.

Por fim, a Atlantic Nickel coloca-se à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que porventura se façam necessários.

Cordialmente,



ATLANTIC NICKEL MINERAÇÃO LTDA.
GILCIMAR PIRES CABRAL OLIVEIRA
Diretor de ESG e Pessoas