



RELATÓRIO ANUAL DE PRIORIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA LOCAL - 2025





<u>1. IDENTIFICAÇÃO E PERÍODO DE REFERÊNCIA.....</u>	<u>3</u>
<u>2. CONTRATAÇÕES REALIZADAS.....</u>	<u>4</u>
<u>2.1. Contratação Direta.....</u>	<u>4</u>
<u>2.2. Dados Quantitativos.....</u>	<u>4</u>
<u>2.3 Distribuição Geográfica - Cidade de Residência.....</u>	<u>4</u>
<u>3. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO TÉCNICA.....</u>	<u>6</u>
<u>3.1 Instituições Parceiras.....</u>	<u>6</u>
<u>3.2 Formalização das parcerias.....</u>	<u>6</u>
<u>3.3 Cursos e Capacitações realizadas.....</u>	<u>7</u>
<u>4. PROCESSOS SELETIVOS.....</u>	<u>8</u>
<u>4.2 Metodologia de Recrutamento.....</u>	<u>8</u>
<u>4.3 Transparência nos Processos.....</u>	<u>9</u>
<u>4.4 Dados Estatísticos.....</u>	<u>9</u>
<u>5.5. DESAFIOS E OPORTUNIDADES.....</u>	<u>10</u>
<u>5.1 Dificuldades Encontradas.....</u>	<u>10</u>
<u>5.2 Soluções Implementadas.....</u>	<u>10</u>
<u>5.3 Boas Práticas</u>	<u>13</u>
<u>6. CONCLUSÕES E COMPROMISSOS.....</u>	<u>14</u>



1. IDENTIFICAÇÃO E PERÍODO DE REFERÊNCIA

Este relatório tem o objetivo de relatar os processos de contratação vinculadas a empresa Herculano Mineração, bem como poder mostrar os dados e análises feitas sobre as informações e colaboradores existentes atualmente dentro da Mina, localizada em Itabirito.

Os dados contidos neste relatório referem-se ao recorte do período de 2025.





2. CONTRATAÇÕES REALIZADAS

2.1. CONTRATAÇÃO DIRETA

Dentro desse tópico, será realizada a validação dos dados, dos colaboradores diretos da Herculano Mineração, considerando a análise de dados importantes e que vem em consideração da solicitação para condicionante 23, no quesito da priorização de Mão de Obra local.

2.2. DADOS QUANTITATIVOS

Em dezembro de 2025, a Herculano Mineração unidade Itabirito possuía 990 funcionários registrados em seu quadro. A média etária dos funcionários é de 38,3 anos, indicando um perfil de força de trabalho experiente, porém ainda produtivo. A combinação de profissionais com considerável tempo de casa e colaboradores mais jovens, especialmente os admitidos nos últimos dois anos, representa uma oportunidade estratégica para desenvolvimento interno e transferência de conhecimento operacional.



2.3. DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA - CIDADE DE RESIDÊNCIA

A análise geográfica do quadro de funcionários revela forte concentração de colaboradores residentes nos municípios diretamente adjacentes à operação. Itabirito lidera com 477 funcionários (48,2%), seguida por Moeda, com 306 colaboradores (30,9%).

Juntas, essas duas cidades concentram 79,1% da força de trabalho da filial, o que é esperado dada a proximidade com a mina e a tradição minerária dessas comunidades. Belo Vale ocupa a terceira posição, com 96 funcionários (9,7%), seguida por Ouro Preto (Cachoeira do campo), com 45 colaboradores (4,5%).

Esse perfil de proximidade geográfica representa uma vantagem operacional importante, pois minimiza os impactos de deslocamento, reduz absenteísmo e fortalece os vínculos entre a empresa e as comunidades locais, contribuindo para a sustentabilidade social da operação, além da dinamização da economia local destes municípios e potencializa o impacto positivo da economia local vinculadas ao empreendimento



2.CONTRATAÇÕES REALIZADAS

2.3. DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA - CIDADE DE RESIDÊNCIA

Cidade	Funcionários	Percentual
Itabirito	477	48,20%
Moeda	306	30,90%
Belo Vale	96	9,70%
Ouro Preto	45	4,50%
Itaúna	18	1,80%
Brumadinho	15	1,50%
Nova Lima	13	1,30%
Belo Horizonte	6	0,60%
Outras	14	1,40%

Tabela 1 - Distribuição Geográfica - Cidade de Residência

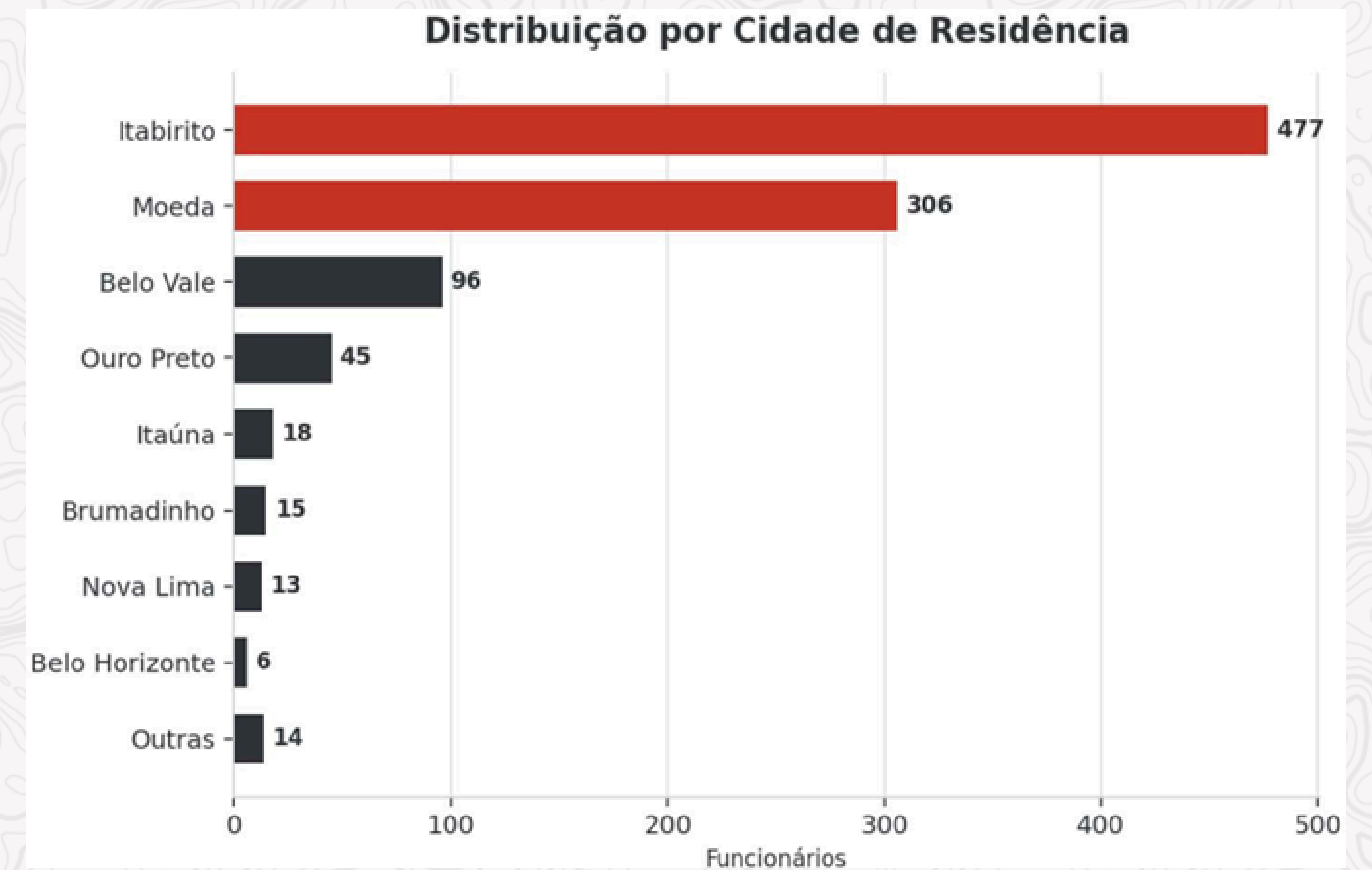


Gráfico 1 - Distribuição Geográfica - Cidade de Residência



3. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO TÉCNICA

06

3.1 INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

No âmbito dos programas de capacitação técnica, a empresa mantém parceria com o SENAI (Itabirito - MG), por meio dos cursos de Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais e curso de Qualificação Profissional de Eletricista Industrial, visando o desenvolvimento contínuo e o fortalecimento das competências técnicas necessárias às atividades.

3.2 FORMALIZAÇÃO DAS PARCERIAS

A empresa mantém parceria com o SENAI (Itabirito - MG), instituição de referência em educação profissional e tecnológica, por meio da qual já foram realizados diversos cursos voltados à capacitação e ao desenvolvimento da comunidade local.

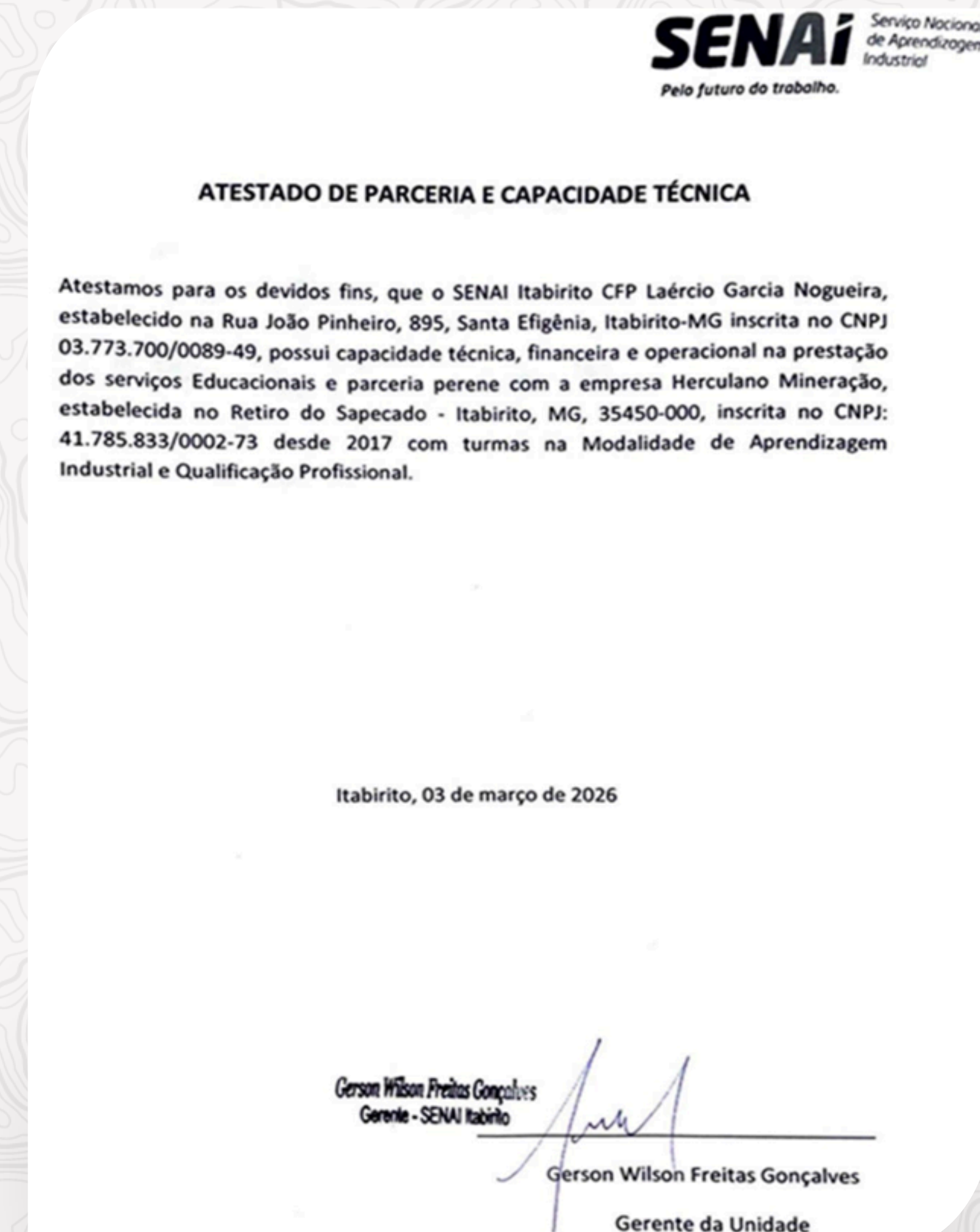


Imagem 1 - Formalização de parcerias



3. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO TÉCNICA

3.3 CURSOS E CAPACITAÇÕES REALIZADAS

No contexto da parceria estabelecida, foram realizados os programas de Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais, totalizando 5 turmas até o momento, sendo a 6ª turma para início de janeiro de 2026 e a Qualificação Profissional de Eletricista Industrial, programa realizado em 2025 com foco em formação 100% feminina.



Imagem 2 - Formatura Jovem Aprendiz turma 2025



Imagem 3 - Formatura da Qualificação de Eletricista Industrial - 2025

CURSO	CARGA HORÁRIA	PERÍODO DE REALIZAÇÃO	NÚMERO DE ALUNOS	CONCLUIRAM
Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais	-	2019-2021	18	8
Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais	-	2021-2022	23	19
Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais	-	2022-2023	26	21
Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais	-	2023-2024	30	28
Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais	-	2024-2025	32	29
Aprendizagem Industrial em Manutenção Mecânica de Máquinas Industriais	-	2026	42	-
Qualificação Profissional de Eletricista Industrial	270	2025	30	27

Tabela 2 - Cursos e capacitações realizadas



4. PROCESSOS SELETIVOS

08

4.2 METODOLOGIA DE RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento e seleção é conduzido por meio da plataforma Sólides, com a divulgação das vagas realizadas nos canais digitais da empresa, incluindo o site institucional e o Instagram. De forma complementar, são realizados feirões de emprego na cidade de Itabirito - MG, Moeda - MG de maneira pontual e conforme a necessidade da organização, com ampla divulgação também pela rádio local.

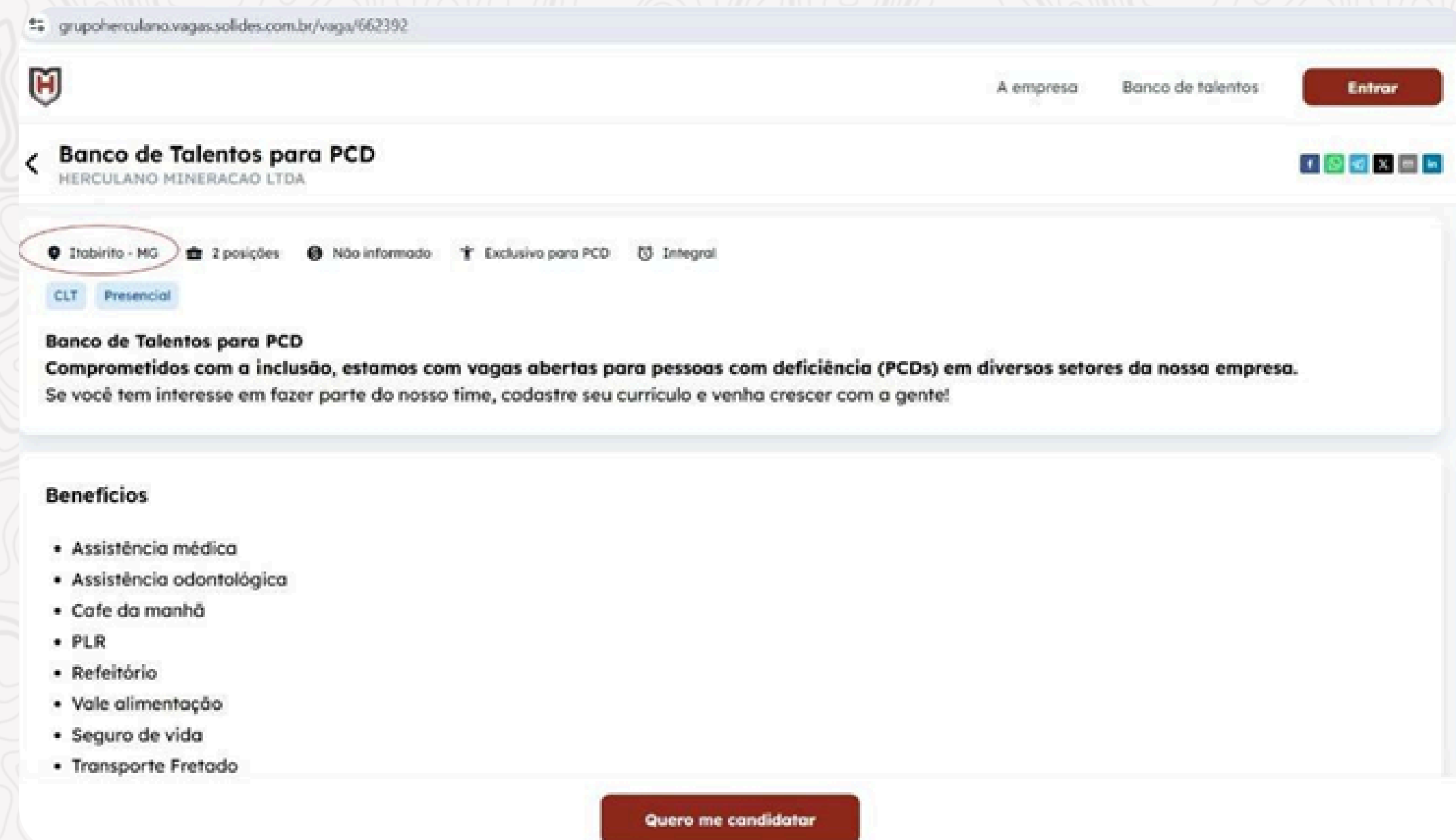


Imagem 4 - Site de vagas Herculano Mineração

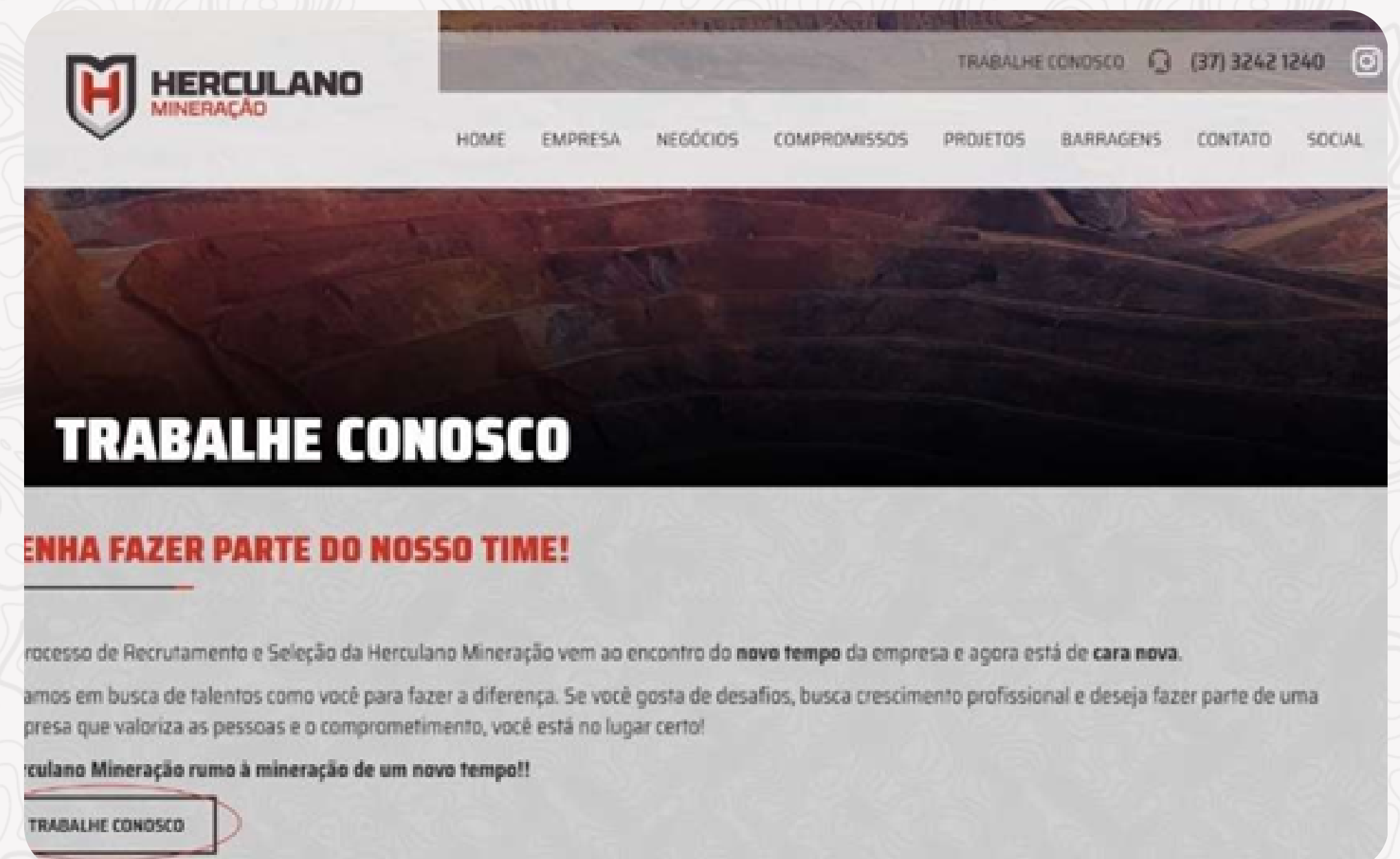


Imagem 5 - Site de Herculano Mineração



4. PROCESSOS SELETIVOS

4.3 TRANSPARÊNCIA NOS PROCESSOS

Todos os processos seletivos realizados priorizam a contratação de moradores da região, o que pode ser verificado tanto nos critérios de divulgação das vagas quanto nos locais onde as seleções são conduzidas e na composição atual do quadro de colaboradores da empresa. Pautado na metodologia de seleção por competências, o processo é estruturado de forma a identificar os candidatos mais aderentes ao perfil desejado, com foco na mão de obra regional.



Imagem 6 - Post sobre vagas Instagram Herculano Mineração

4.4 DADOS ESTATÍSTICOS

No ano de 2025, foram abertas 321 vagas na Herculano Mineração, distribuídas entre substituição (178) e aumento de quadro (143). Com base em um recorte de amostragem das vagas abertas em 2025, foi mapeado um total de 1.840 candidatos. A análise evidencia uma expressiva concentração nas cidades de Itabirito e Moeda, que juntas representam 51,4% do total de candidatos. Os demais 48,6% são provenientes de outras cidades da região, como Belo Vale, Conselheiro Lafaiete, Congonhas, Belo Horizonte, entre outras.

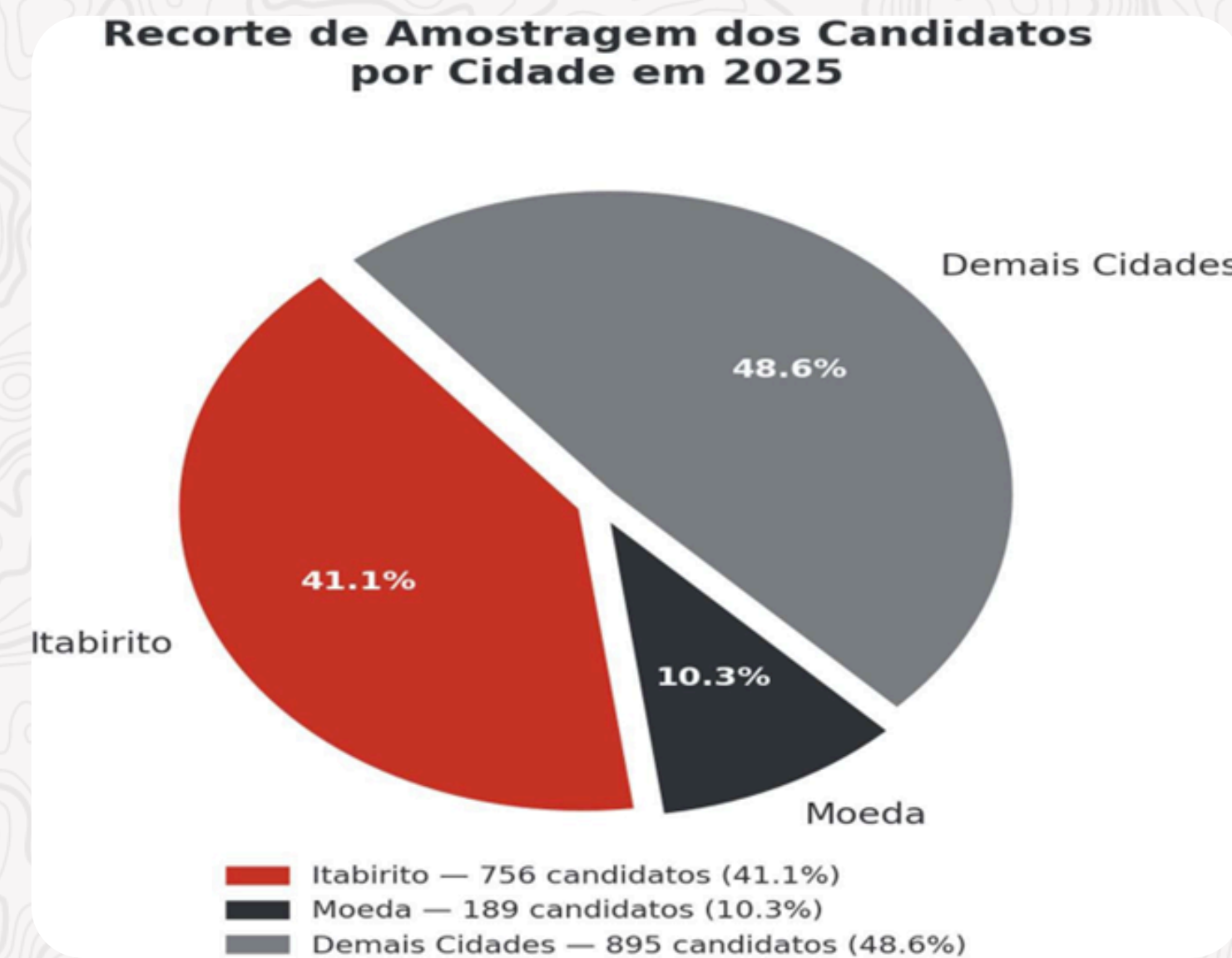


Gráfico 2 - Recorte de Amostragem dos candidatos por cidade 2025



5. DESAFIOS E OPORTUNIDADES

5.1 DIFICULDADES ENCONTRADAS

A principal dificuldade identificada no momento, refere-se à contratação de profissionais com deficiência (PCD). Esse cenário é influenciado, em parte, pelo contexto regional, onde há elevada demanda por mão de obra, impulsionada principalmente pelo setor de mineração e pelas empresas terceirizadas que nele atuam, o que restringe ainda mais a disponibilidade desse perfil de candidatos.

5.2 SOLUÇÕES IMPLEMENTADAS

Para superar esse desafio, a empresa vem estreitando o relacionamento com a comunidade e ampliando sua presença junto a órgãos públicos e instituições parceiras, além de promover processos seletivos específicos voltados a esse público. Paralelamente, mantém o compromisso de capacitar e desenvolver a equipe interna, de modo que os próprios colaboradores possam contribuir ativamente para o fortalecimento da inclusão na organização.



Imagem 7 - Feirão de vagas PCD em Itabirito -MG em 26/08/2025



Imagem 8 - Publicações de vaga e feirão de vagas PCD



Imagem 9 - Publicações de vaga e feirão de vagas PCD



5.DESAFIOS E OPORTUNIDADES

VISITA A APAE ITABIRITO- MG.

Foi realizada visita à APAE de Itabirito no dia 18/12/2025 para compreender os processos e as atividades desenvolvidas pela instituição. Nesse momento, também foi possível conversar com a diretora da instituição, Waldyra Salvador e a Fabiana Cristina Vimieiro Pimenta - Coordenadora Técnica.



Imagem 10 - Visita a Apae Itabirito - MG

VISITA A SECRETARIA SOCIAL DE ITABIRITO- MG.

Foi realizada visita à Secretaria de Assistência Social de Itabirito - MG, na mesma data, 18/12/2025. Após algumas conversas e trocas de e-mails, empresa buscou compreender melhor os projetos que a secretaria desenvolve atualmente na cidade em parceria com as Pessoas com Deficiência (PCDs).



Imagem 11 - Visita a Secretaria Social de Itabirito- MG



5.DESAFIOS E OPORTUNIDADES

REALIZAÇÃO DO FEIRÃO DE VAGAS EM ITABIRITO - MG

Foi realizado também, um novo feirão de vagas na cidade, no dia 26/08/2025, com o objetivo de promover a inclusão social e preencher as vagas de emprego disponíveis na empresa.



Imagem 12 - Feirão de vagas realizado Itabirito -MG 18/12/2025





5. DESAFIOS E OPORTUNIDADES

5.3 BOAS PRÁTICAS

Entre as iniciativas bem-sucedidas que merecem destaque, é importante evidenciar ações que, embora pontuais, geram impacto real no dia a dia dos colaboradores. Nesse contexto, destacam-se a criação de espaços exclusivos para mulheres nos ônibus de transporte da empresa, o Programa de Qualificação Profissional de Eletricista Industrial, de formação 100% feminina, já mencionado anteriormente, e o crescente protagonismo feminino nas operações, refletindo o avanço contínuo da representatividade das mulheres em áreas operacionais da empresa.

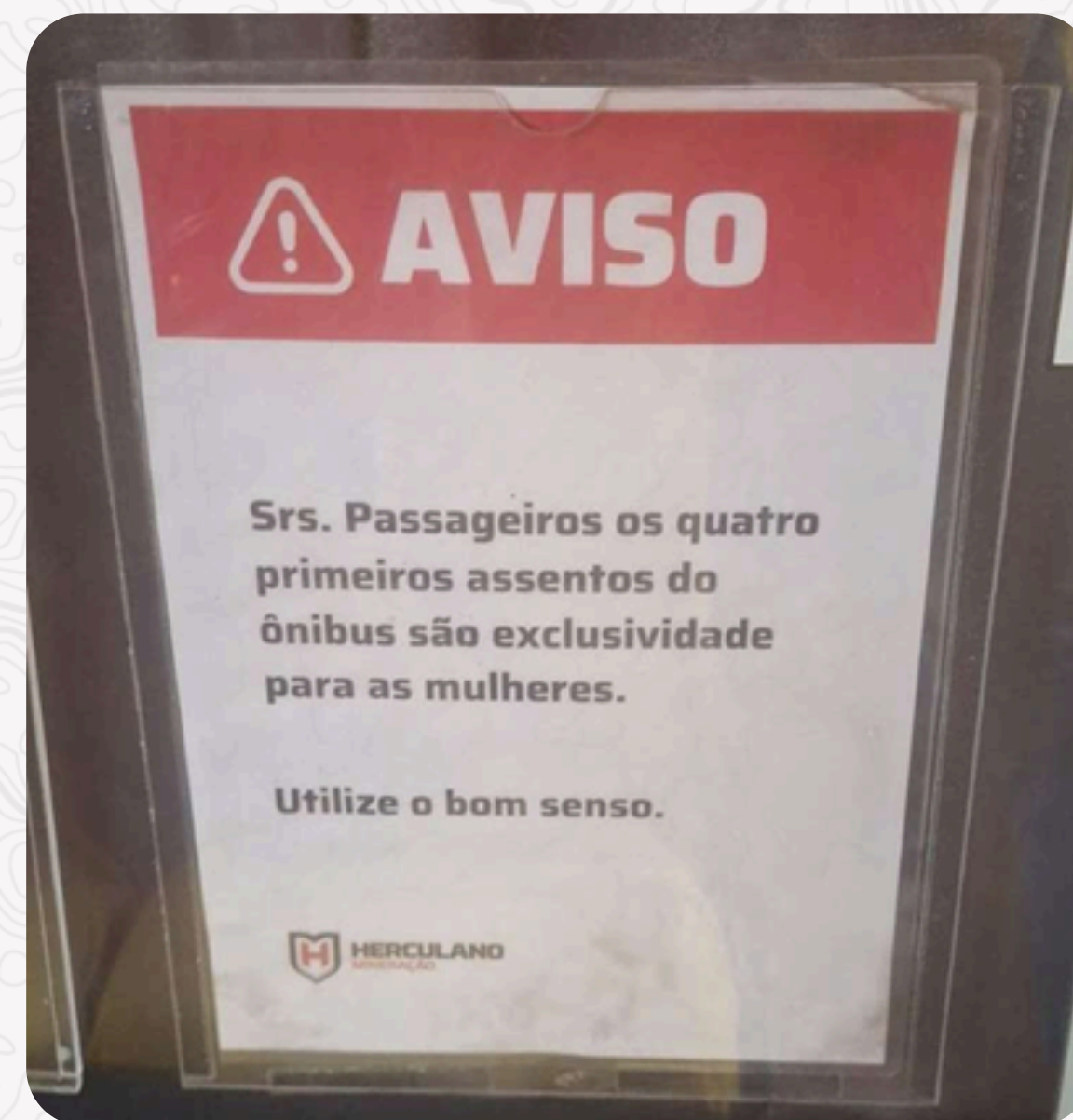


Imagem 13 -Aviso interno, disposto nos ônibus.

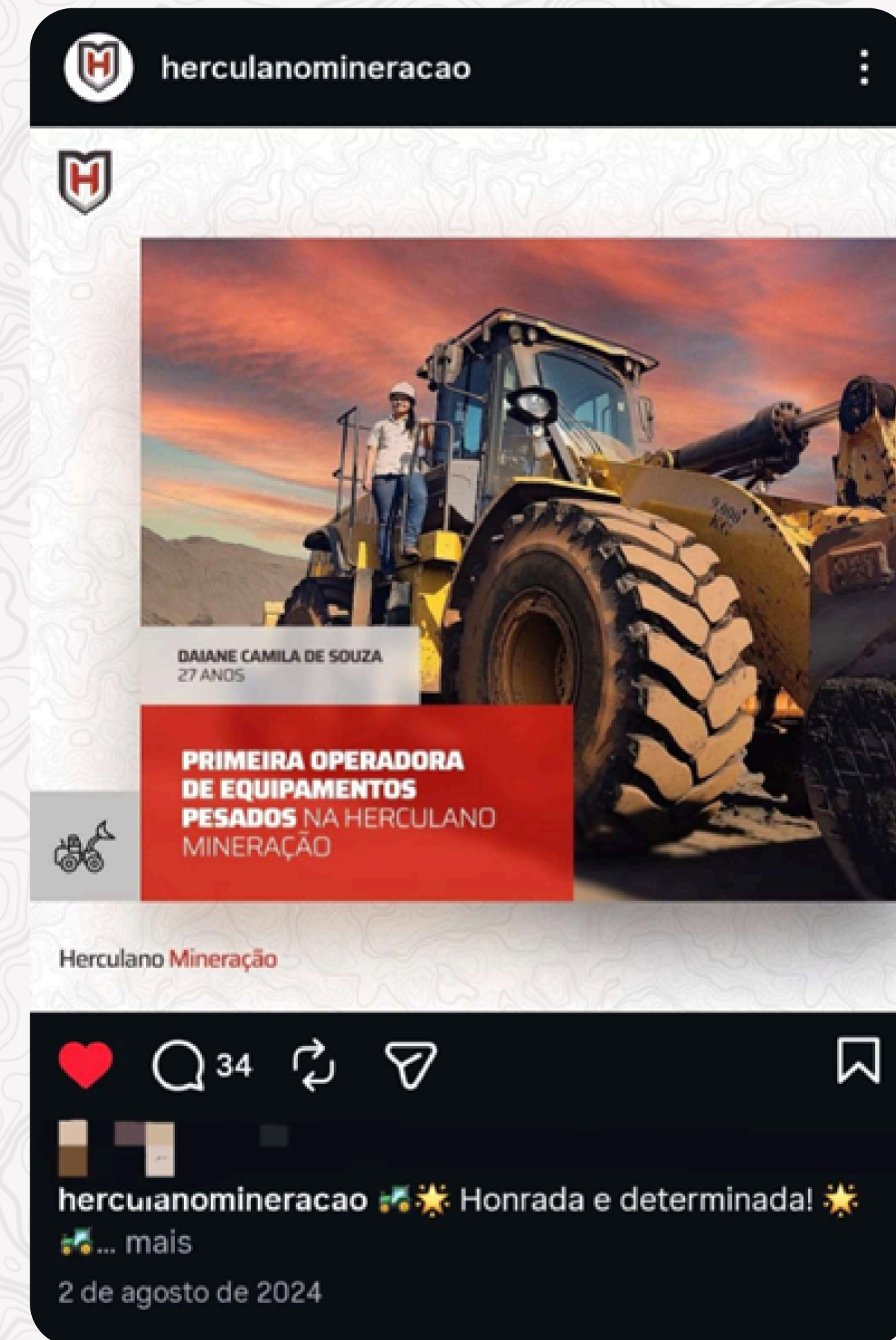


Imagem 14 - Post sobre a primeira mulher operadora na Herculano



6.CONCLUSÃO

O relatório oferece uma visão abrangente do quadro de 990 funcionários da Filial Itabirito. A taxa de atividade de 91,6% (funcionários com status ativos) indica estabilidade funcional e reflete uma gestão consistente do quadro de pessoal.

Investir em educação corporativa para colaboradores com ensino fundamental incompleto representa uma oportunidade estratégica de elevar a qualificação do quadro e ampliar as perspectivas de crescimento interno. Soma-se a isso a importância de dar continuidade ao fortalecimento do vínculo com a comunidade, por meio de programas como Jovem Aprendiz e iniciativas de qualificação profissional, bem como a manutenção e expansão das parcerias com fornecedores e prestadores de serviços da região o que contribui diretamente para o fomento da economia local.

