

ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 136/2026/CPEsr-NCP
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,
REALIZADA EM 04 DE MAIO DE 2026
(Lavrada na forma de sumário, conforme determina o § 2º do art. 21 do
Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016)

COMPANHIA FECHADA
CNPJ nº 42.515.882/0001-78
NIRE nº 33300115765

1. DATA, HORA E LOCAL:

Reunião realizada no dia 04 de maio de 2026, com início às 10:30 horas, por videoconferência.

2. PRESENÇA E QUÓRUM:

Estavam presentes os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, eleitos na 170ª reunião do Conselho de Administração, ocorrida em 29 de junho de 2023.

3. COMITÊ:

Presidente: Adilson Dias Oliveira

Membro: Fábio de Rezende Scarton Coutinho

Membro: Francisco Clerton Ramos Barreto

4. ORDEM DO DIA:

Item único: Análise dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional 2025 da Nuclebrás Equipamentos Pesados S.A. – NUCLEP, bem como do Plano de Ação Institucional resultante da referida pesquisa.

5. CONTEXTUALIZAÇÃO:

A presente demanda tem por finalidade submeter à apreciação deste Comitê os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional 2025 da NUCLEP, bem como o Plano de Ação Institucional dela resultante, voltado ao fortalecimento das práticas de gestão de pessoas e à melhoria contínua do ambiente de trabalho na Companhia. A iniciativa integra o processo de aprimoramento da governança e de consolidação de uma cultura institucional baseada na escuta ativa, na transparência gerencial e no desenvolvimento do capital humano, elementos essenciais para a sustentabilidade da Companhia e o alcance de seus objetivos estratégicos. Sendo assim, no exercício de 2025, a NUCLEP realizou sua primeira Pesquisa de Clima Organizacional, inaugurando um ciclo estruturado de escuta institucional. O projeto foi conduzido em etapas, incluindo a validação metodológica pela Diretoria Executiva, a aplicação inicial do questionário ao corpo gerencial e, posteriormente, aos demais empregados. O universo da pesquisa compreendeu 715 empregados, dos quais 189 participaram, correspondendo a uma taxa de adesão de 26,4%. No recorte gerencial, participaram 57 gestores, de um total de 109, alcançando adesão de 52,3%. Os resultados evidenciaram elevado grau de orgulho institucional e forte vínculo dos empregados com a Companhia. Por outro lado, também apontaram oportunidades de aprimoramento, especialmente no que se refere à percepção de reconhecimento, às oportunidades de desenvolvimento profissional e à visibilidade das práticas de gestão.

6. LEVANTAMENTO REALIZADO PELA GERÊNCIA GERAL DE GESTÃO DO TALENTO HUMANO:

A Gerência Geral de Gestão do Talento Humano – PTH, responsável pela condução da Pesquisa de Clima Organizacional, manifestou-se favoravelmente à aprovação dos resultados e do Plano de Ação Institucional para o exercício de 2026. Elaborado a partir dos achados da pesquisa, o plano foi estruturado com base na realidade de empresa estatal e na premissa de ausência de impacto orçamentário adicional, priorizando iniciativas de baixo custo e alto impacto. A proposta encontra-se alinhada ao Objetivo Estratégico nº 15 “Aperfeiçoar ferramentas de gestão de pessoas” do Planejamento Estratégico da NUCLEP, bem como as ações foram organizadas em curto, médio e longo prazo. No curto prazo, o foco concentra-se no fortalecimento da confiança, da visibilidade institucional e da geração de resultados imediatos. Destacam-se a implementação de programa formal de reconhecimento não financeiro, a ampliação da adesão e da credibilidade dos mecanismos participativos, a capacitação de lideranças em práticas de feedback, a institucionalização de ciclos periódicos de avaliação e o fortalecimento da integração entre áreas. Incluem-se, ainda, iniciativas voltadas à disseminação da ética aplicada e à realização de diagnóstico aprofundado sobre equidade e diversidade. No médio prazo, as ações voltam-se ao aprimoramento da percepção de justiça organizacional e à estruturação de oportunidades de desenvolvimento profissional, contemplando a criação de mecanismos internos para ocupação de funções gratificadas, o aperfeiçoamento dos critérios de avaliação de desempenho e a implementação de banco institucional de talentos. No longo prazo, o plano prevê o fortalecimento da governança e da sustentabilidade das práticas de gestão de pessoas, com destaque para a realização de estudo técnico voltado ao aperfeiçoamento do modelo de carreira da Companhia, incluindo a avaliação de estruturas que possibilitem o desenvolvimento por trilhas gerenciais e técnicas.

A Gerente de Gestão do Talento Humano, Sra. Maristela Aguiar, foi convidada a participar da reunião para apresentar os resultados da pesquisa, tendo destacado os objetivos da realização da primeira pesquisa de clima organizacional de avaliar a percepção dos empregados, identificar oportunidades de melhoria e direcionar ações estratégicas de gestão de pessoas. Ademais, informou que do ponto de vista do recorte executivo foi identificado forte vínculo institucional, alta preocupação com o futuro da empresa e desafios em desenvolvimento e reconhecimento profissional. Foi apresentado, ainda, um diagnóstico estratégico com a síntese executiva do clima organizacional. Ao final, explicou o plano de ação com as ações de curto, médio e longo prazo, já destacadas na análise do levantamento descrito acima.

7. AVALIAÇÃO DA PROPOSTA:

O Comitê verificou que a proposta está fundamentada em diagnóstico consistente e apresenta diretrizes claras para o aprimoramento do ambiente organizacional. Destaca-se que as ações propostas possuem caráter institucional, com foco coletivo e alinhamento às melhores práticas de governança e gestão de pessoas, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional e para a melhoria contínua dos processos internos. Adicionalmente, observou-se que o plano prevê mecanismos de acompanhamento e monitoramento periódico, bem como ampla comunicação dos resultados e das ações no âmbito da Companhia.

Os membros do Comitê ressaltaram como pontos de atenção o baixo índice de participação de empregados e gestores na pesquisa, principalmente considerando que a baixa adesão ocorreu dentre os empregados que atuam na fábrica, podendo inclusive afetar a confiabilidade e o retrato da pesquisa sem um percentual de participação expressivo, portanto, evidenciado o desafio de aumentar a adesão dos empregados e gestores para o próximo ciclo, com ações estímulo e conscientização da importância da participação na pesquisa de clima organizacional. Outro ponto de atenção refere-se aos treinamentos, em que pese estejam suspensos e a ausência de verbas para a realização dos mesmos, foi destacada a análise estratégica de autorizações excepcionais para os treinamentos relevantes para a Companhia, para os obrigatórios por lei ou essenciais

para a continuação das atividades da empresa, ou seja, aqueles que podem ter um retorno estratégico para a NUCLEP, bem como adotar a utilização de parcerias, treinamentos disponibilizados pela ENAP, multiplicadores internos ou outras formas de viabilizar treinamentos sem custos para os empregados, enquanto durar o presente cenário, destacada a importância da capacitação dos mesmos. Por fim, em relação à ação 1 do plano de ação de médio prazo (edital interno para função gratificada), o Comitê entende que tal ação pode ocasionar outras questões e problemas para a Companhia, tendo em vista a expectativa gerada pelo processo interno, que pode não se realizar, e pelo engessamento do gestor por conta da vinculação a um processo, uma vez que a função gratificada também pressupõe o elemento confiança. Dessa forma, foi sugerida para avaliação da Companhia a criação de um banco de talentos com os currículos dos interessados em ocupar uma função gratificada, com o objetivo de municiar o gestor quando da necessidade de ocupação de uma função gratificada.

8. DELIBERAÇÕES ADOTADAS:

Face ao exposto, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, após análise da matéria, deliberou, por unanimidade, opinar FAVORAVELMENTE à aprovação do Relatório da Pesquisa de Clima Organizacional 2025 da NUCLEP e do respectivo Plano de Ação Institucional, recomendando: (i) a implementação das ações previstas, sob coordenação da Gerência Geral de Gestão do Talento Humano – PTH; (ii) a ampla divulgação dos resultados e das ações no âmbito da Companhia, bem como o monitoramento periódico de sua execução e impactos institucionais; (iii) a institucionalização da Pesquisa de Clima Organizacional como instrumento permanente, com realização anual, visando ao monitoramento contínuo do ambiente de trabalho e ao aprimoramento das práticas de gestão de pessoas; (iv) aumento da participação, com a adoção de mecanismos de conscientização da relevância da participação dos empregados e gestores na próxima pesquisa de clima organizacional, tendo em vista o desafio de aumentar a adesão com um percentual mais expressivo, principalmente em relação aos empregados da fábrica; e (v) a análise, em relação à ação 1 do plano de ação de médio prazo (edital interno para função gratificada), da proposta de adoção de um banco de talentos com os currículos dos empregados interessados em ocupar eventual função gratificada.

9. PUBLICAÇÃO DA ATA:

Na forma do parágrafo único do art. 10 da Lei nº 13.303/2016, a presente Ata deverá ser publicada no sítio eletrônico da Nuclebrás Equipamentos Pesados S.A. – NUCLEP, para fins de publicidade dos atos administrativos e atendimento às boas práticas de transparência.

10. DOCUMENTOS ANEXOS:

- Relatório da Pesquisa de Clima Organizacional 2025;
- Resultados consolidados – Gestores;
- Resultados consolidados – Empregados; e
- Plano de Ação Institucional.

Nada mais havendo a ser tratado para esta data, o Presidente deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, foi pelos presentes assinadas.

ADILSON DIAS OLIVEIRA
Presidente

FÁBIO DE REZENDE SCARTON COUTINHO
Membro

FRANCISCO CLERTON RAMOS BARRETO
Membro

Esta é a última página da Ata da 136ª Reunião do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da NUCLEP.