

**ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 114/2025/CPESR-NCP
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,
REALIZADA EM 27 DE FEVEREIRO DE 2025
(Lavrada na forma de sumário, conforme art. 21, § 2º, do Decreto nº 8.945/2016)**

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

1. DATA, HORA E LOCAL:

Deliberação realizada no dia 27 de fevereiro de 2025, às 16:00h, por videoconferência.

2. PRESENÇA E QUÓRUM:

Estavam presentes todos 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 Rezende Scarton Coutinho**
Membro: **Francisco Clerton Barreto**

4. ORDEM DO DIA:

Item único: Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração contemplando os administradores, os membros do Conselho Fiscal, os integrantes do Comitê de Auditoria, bem como eventuais membros independentes ou externos do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, para o período de abril de 2025 a março de 2026, para submeter à Assembleia Geral.

5. DIRETRIZ GOVERNAMENTAL:

A Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, no uso das suas atribuições, até a presente data ainda não encaminhou aos Presidentes das Empresas Estatais Federais o Ofício Circular com as recomendações sobre os honorários dos administradores e demais membros estatutários para o período de abril de 2025 a março de 2026.

6. LEVANTAMENTO REALIZADO PELA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Por intermédio da Nota Técnica PTH-2 nº 002/2025, de 05 de fevereiro de 2025, a Gerência de Gestão do Talento Humano-2 ressaltou a importância e a necessidade de reajuste da remuneração dos administradores, dos membros do Conselho Fiscal e dos integrantes do Comitê de Auditoria, bem como do membro independente ou externo do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração para o período de abril de 2025 a março de 2026, com base na significativa **defasagem salarial em relação ao mercado**, na crescente perda do poder de compra decorrente da alta inflação e em outros critérios relevantes que impactam diretamente na competitividade e na valorização da alta gestão ao longo dos últimos anos. Nessas circunstâncias, a NUCLEP elaborou uma proposta que é submetida à deliberação em Assembleia, com a sugestão de um **reajuste de 18% (dezoito por cento) na remuneração global** destinada ao período correspondente, abrangendo os administradores, os membros do Conselho Fiscal, os integrantes do Comitê de Auditoria, bem como o membro independente ou externo do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração. Esta proposta visa corrigir a desvalorização progressiva das referidas remunerações, considerando a análise comparativa com empresas de porte e setor semelhantes e a perda do poder aquisitivo decorrente da **inflação acumulada, que totalizou 40,83% entre 2017 e 2024**. O reajuste proposto é uma medida estratégica para assegurar a competitividade e atratividade da empresa, garantindo que a alta administração seja adequadamente recompensada por sua contribuição ao crescimento e à sustentabilidade da estatal.

7. AVALIAÇÃO DA PROPOSTA:

Não obstante o não recebimento do Ofício Circular com as recomendações da SEST sobre os honorários dos administradores, no período de abril de 2025 a março de 2026, parece-nos, salvo melhor juízo, razoável a situação fática externada pelo Gerente de Gestão do Talento Humano-2, no bojo da Nota Técnica PTH-2 nº 002/2025, especialmente no tocante à necessidade premente de manutenção do equilíbrio interno e externo, que é uma questão que vai muito além de um alinhamento orçamentário. Preservá-los é fundamental para manter os colaboradores motivados e para conseguir atrair bons profissionais na hora de preencher as vagas disponíveis. Segundo a doutrina¹, o **equilíbrio interno** é conseguido pela correta avaliação dos cargos, de forma a manter uma hierarquia. É muito importante porque os colaboradores comumente julgam a equidade de suas remunerações, comparando-as com as dos demais. Assim, o equilíbrio interno é fundamental para promover a motivação dos mesmos, fazendo com que os profissionais se sintam valorizados por seus esforços, bem como demonstra o compromisso e a seriedade da empresa em suas relações e promove uma sensação de justiça no ambiente interno. Tudo isso afeta positivamente o clima organizacional, aumentando a satisfação das pessoas e, conseqüentemente, sua produtividade. Com efeito, no levantamento remuneratório realizado

¹ PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração, 17. Ed. – São Paulo: LTr, 2015.

pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2, foi a apresentada a comparação entre os reajustes sofridos pelos empregados e dirigentes no período de 2017 a 2024. Tal discrepância, inclusive, pode causar prejuízo na imagem da empresa, já que o respeito às condições hierárquicas na definição dos salários de uma organização é o mínimo que se espera, pois quem está em posições superiores, geralmente, recebe mais responsabilidades e, por isso, deve ser mais bem remunerado, assim como quem tem posições em níveis similares deve ter atribuições e salários dentro de um mesmo padrão. Quanto ao **equilíbrio externo**, a mesma doutrina leciona que é conseguido com a adequação salarial da organização diante do mercado de trabalho. Também é muito importante o equilíbrio externo, uma vez que os colaboradores julgam a equidade de suas remunerações comparando-as com as dos ocupantes de cargos similares em outras organizações. Além disso, quando o equilíbrio externo não é mantido, a empresa tem dificuldades em conservar seus talentos profissionais resultando em um impacto na estratégia de atração e retenção de talentos. Nesse aspecto, mais uma vez o levantamento feito pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2 revelou uma defasagem remuneratória dos administradores da NUCLEP, quando comparado com outras empresas e ao mercado, inclusive com Dirigentes de empresas estatais federais de porte equivalente, atuantes na área nuclear e vinculadas ao mesmo Ministério Supervisor, qual seja, o Ministério de Minas e Energia – MME. Ademais, restou destacado ainda o impacto da alta da inflação no período de 2017 até 2024, além da análise da performance da Estatal com resultados sólidos e crescimento nos últimos anos, resultado da competência e liderança eficaz da alta administração da Companhia. Cumpre ressaltar, ainda, que a Companhia incluiu novas rubricas na proposta de remuneração de seus dirigentes para o presente exercício, conforme fundamentação demonstrada na nota técnica da Gerência de Gestão do Talento Humano-2: (i) auxílio alimentação concedido aos empregados da Companhia, como medida de equidade e equilíbrio ao oferecer o mesmo benefício aos seus empregados e dirigentes para valorização de todos, conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, celebrado entre a NUCLEP e o Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro; (ii) ajuda de custo de natureza indenizatória, concedida em decorrência da transferência do domicílio ou residência do servidor para o desempenho de suas funções, bem como para viabilizar o retorno ao local de origem ou a outro, ao término do referido exercício, observando os condicionantes que estão estabelecidos no CGPAR/ME Nº 39, de agosto de 2022, que dispõe acerca da remuneração paga pelas empresas estatais federais aos dirigentes estatutários de Empresas Estatais Federais após o término da gestão; da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, que assegura ao servidor público ajuda de custo por mudança de domicílio com base na remuneração de origem; e do Decreto nº 4.004, de 8 de novembro de 2001, que dispõe sobre a concessão de ajuda de custo e de transporte aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; (iii) seguro de vida em grupo concedido aos empregados da Companhia, como medida de equidade e equilíbrio ao oferecer o mesmo benefício aos seus empregados e dirigentes para valorização de todos, que fundamenta-se na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, bem como na legislação aplicável, a qual abrange, sobretudo, o Código Civil, a Lei de Seguros (Lei nº 10.406/2002) e as normas estabelecidas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), órgão regulador do setor de seguros; e (iv) plano de saúde que consiste em benefício concedido aos empregados, destinado a auxiliar no custeio de serviços de assistência à saúde, promovendo melhores condições de bem-estar e qualidade de vida, a concessão desse benefício rege-se pelo Regulamento Interno do Plano de Autogestão da NUCLEP. Dessa forma, além dos benefícios propostos, em

virtude da significativa defasagem salarial em relação ao mercado e do impacto da inflação acumulada nos últimos anos, além dos reajustes concedido aos empregados nos últimos anos, sugere-se um reajuste de 18% (dezoito por cento) na remuneração dos dirigentes para o período de abril de 2025 a março de 2026, equivalente ao acúmulo de reajustes não aplicados, considerando que o último reajuste aplicado foi de 9% em 2023 e que nenhum reajuste foi concedido em 2024. No que tange aos conselheiros, membros do Comitê de Auditoria e membros dos demais Comitês, recomenda-se a mesma aplicação de reajuste. Destacou-se, ainda, a importância do Comitê de Auditoria, cuja prerrogativas, atribuições e encargos estão delineados na legislação aplicável (Decreto nº 8.945, de 27/12/2026). Ressaltou-se também a relevância e complexidade das atribuições do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, ao qual foi proposta a remuneração equivalente à do Comitê de Auditoria, em razão de equidade e da importância dessas funções e também por se tratar de um comitê de assessoramento do Conselho de Administração, que é amparado pelo mesmo Decreto. Por fim, foi proposta remuneração para mais um membro externo do presente Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, tendo em vista que na 48ª AGO, de 12 de abril de 2024, foi autorizada a remuneração para um membro externo do referido Comitê.

8. DELIBERAÇÕES ADOTADAS:

Face ao exposto, com base no inciso VI do art. 107 do Estatuto Social da NUCLEP, o qual atribuiu a este Comitê a competência de auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão à Assembleia Geral, recomenda-se: **(i)** sejam adotadas medidas mitigadoras para fazer cessar o desequilíbrio interno e externo hoje existentes, mediante a concessão excepcional de reajuste no patamar de 18% (dezoito por cento) proposto para os dirigentes da Companhia, além da concessão das novas rubricas de auxílio alimentação, ajuda de custo, plano de saúde e seguro de vida em grupo, conforme justificado pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2; **(ii)** que na mesma linha seja adotado o reajuste no patamar de 18% (dezoito por cento) para os conselheiros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e para os integrantes do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração e do Comitê de Auditoria; e **(iii)** a inclusão na proposta de previsão de orçamento a remuneração do segundo membro externo do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, conforme o artigo 106, *caput*, do Estatuto Social da Companhia: *“O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração é constituído por 3 (três) membros, integrantes do Conselho de Administração ou do Comitê de Auditoria, sem remuneração adicional, ou por membros externos remunerados.”*, de forma conservadora. Por fim, ressalva-se, no entanto, a conjunção desse entendimento do COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO da NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP com eventual manifestação da SEST no sentido de uniformizar o juízo de todas as estatais federais.

9. PUBLICAÇÃO DA ATA:

A presente ata é considerada documento preparatório, nos termos do art. 7º, § 3º da Lei nº 12.527, de 2011, c/c art. 20, *caput*, do Decreto nº 7.724, de 2012, razão pela qual o seu acesso e/ou publicação deverá ocorrer somente após a tomada de decisão em Assembleia Geral Ordinária.

10. DOCUMENTOS ANEXOS:

- Anexo I – Proposta 2025-2026; e
- Nota Técnica PTH-2 n.º 002/2025.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada esta reunião deliberativa, lavrada a presente ata, que, após lida e aprovada foi assinada.

Francisco Clerton Barreto
Membro

Adilson Dias Oliveira
Presidente

Fábio Rezende Scarton Coutinho
Membro