

**ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 099/2024/CPESR-NCP  
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA  
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,  
REALIZADA EM 15 DE FEVEREIRO DE 2024**  
(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 15 de fevereiro de 2024, às 10:00h, 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 dos administradores para submeter à Assembleia Geral.

**5. DIRETRIZ GOVERNAMENTAL:**

A Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, no uso das 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 2024 a março de 2025.

**6. LEVANTAMENTO REALIZADO PELA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:**

Por intermédio da Nota Técnica PTH-2 nº 01/2024, de 08 de fevereiro de 2024, a Gerência de Gestão do Talento Humano-2 alertou para uma **defasagem em relação ao mercado**, o aumento da inflação e outros parâmetros que impactaram diretamente na alta gestão da Companhia ao longo dos últimos anos, bem como na remuneração dos seus administradores, não só em relação aos funcionários do quadro próprio como também quando comparado à remuneração dos dirigentes de outras empresas (inclusive estatais) de igual porte e ramo de atuação, apontando, assim, para uma **necessidade de adequação**, de modo a trazer de volta a patamares condizentes com as funções e responsabilidades do cargo. Dessa forma, em que pese a defasagem verificada, no intuito de minimizar paulatinamente a defasagem remuneratória **propõe um reajuste no patamar de 9%** (nove por cento), ainda que haja uma perda de 6,71% em relação aos reajustes acumulados dos empregados por meio de Convenção Coletiva de Trabalho e de 11,44% em relação à inflação acumulada para o mesmo período.

## **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 2024 a março de 2025, parece-nos, salvo melhor juízo, razoável a preocupação externada pelo Gerente de Gestão do Talento Humano-2, no bojo da Nota Técnica PTH-2 nº 01/2024, 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 doutrina<sup>1</sup>, 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 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 2023. 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, via de regra, recebe mais responsabilidades e, por isso, deve ser melhor 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

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

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 2023, 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; (ii) auxílio moradia com base no voto da acionista na 47ª Assembleia Geral Ordinária, condicionado à elaboração de regulamento interno aprovado pelo Conselho de Administração atendidos aos requisitos estabelecidos; (iii) ajuda de custo aos dirigentes estatutários; e (iv) 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. No tocante à remuneração dos Conselheiros Fiscais e de Administração, a mesma foi atualizada em consonância com o Decreto n.º 9.292/96 e com o limite estabelecido no artigo 28 do Estatuto Social da Companhia. Em relação à remuneração dos membros do Comitê de Auditoria, a mesma foi atualizada acompanhando o reajuste de 9%, em razão do Decreto n.º 11.048/2022 que estabeleceu novos requisitos e atribuições para o Comitê. Assim, no intuito de garantir a atratividade e qualidade técnica dos indicados, além da demanda de trabalho, foi proposto o aumento para o valor de R\$6.450,00 (seis mil quatrocentos e cinquenta reais), alinhada também ao artigo 29 do Estatuto Social da Companhia e ao Decreto n.º 8.945/16. Por fim, foi proposta remuneração para dois membros externos do presente Comitê previsto no artigo 106 do Estatuto Social da Companhia, no valor de R\$6.450,00 (seis mil quatrocentos e cinquenta reais), por equidades mesmo valor proposto para os membros do Comitê de Auditoria, uma vez que trata-se de comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, caso o Colegiado decida nomear membros externos para compor o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

## **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 9% proposto para os dirigentes da Companhia, além da concessão das novas rubricas de auxílio alimentação, auxílio moradia, ajuda de custo e segura de vida em grupo, conforme justificado pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2; **(ii)** seja analisada a proposta de

aumento da remuneração do Comitê de Auditoria para R\$6.450,00, tendo em vista o Decreto n.º 11.048/2022 para garantir a atratividade e qualidade técnica dos membros do Comitê; **(iii)** a inclusão de valor adicional na previsão do orçamento com remuneração para viabilizar eventual indicação de dois membros externos para o Conselho de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, no valor de R\$6.450,00, 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 2024-2025; e
- Nota Técnica PTH-2 n.º 01/2024.

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