

**ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 081/2023/CPESR-NCP
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,
REALIZADA EM 09 DE MARÇO DE 2023**

(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 09 de março de 2023, às 16 horas, por videoconferência.

2. PRESENÇA E QUÓRUM:

Estavam presentes os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, eleitos na 159ª reunião do Conselho de Administração, ocorrida em 21 de julho de 2022.

3. COMITÊ:

Presidente: **Wesley Callegari Cardia**

Membro: **Erika Akemi Kimura**

Membro: **Adilson Dias Oliveira**

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 que lhe confere o art. 98, inciso VI, alínea “i”, do Anexo I do Decreto nº 9.745/2019, 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 2023 a março de 2024.

6. LEVANTAMENTO REALIZADO PELA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Por intermédio da Nota Técnica nº 01/2023/PH/AJFC, de 28 de fevereiro de 2023, a Superintendência de Recursos Humanos alertou para uma **defasagem**, ao longo dos últimos anos, na remuneração dos administradores da Companhia, 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, pelo o que **propõe um reajuste no patamar de 22,18%** (vinte e dois vírgula dezoito por cento), que representa a soma simples da proposta do exercício passado no patamar de 14,68% (quatorze vírgula sessenta e oito por cento) dos percentuais concedidos nas Convenções Coletivas de Trabalho 2020/2021 e 2021/2022 ao percentual de reajuste concedido na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 de 7,5% (sete e meio por cento), que regulamenta as relações de trabalho da empresa.

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 2023 a março de 2024, parece-nos, salvo melhor juízo, razoável a preocupação externada pelo Superintendente de Recursos Humanos, no bojo da Nota Técnica 01/2023/PH/AJFC, 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, consequentemente, sua produtividade. Com efeito, salta aos olhos que, no levantamento remuneratório realizado pela Superintendência de Recursos Humanos, o Dirigente Máximo da Companhia ocupe atualmente a posição 58ª (quincuagésima oitava), seguido dos demais Diretores. 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 tem dificuldades em conservar seus talentos profissionais. Nesse aspecto, mais uma vez o levantamento feito pela Superintendência de Recursos Humanos revelou uma defasagem remuneratória dos administradores da NUCLEP, quando comparado com outras empresas, 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. 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

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

limite estabelecido no artigo 28 do Estatuto Social da Companhia. Em relação à remuneração dos membros do Comitê de Auditoria, a mesma foi atualizada de acordo com a proposta do Conselho de Administração na 157ª Reunião extraordinária do Colegiado, em razão do Decreto n.º 11.048/2022 que estabeleceu novos requisitos para o Comitê. Assim, no intuito de garantir a atratividade e qualidade técnica dos indicados, além da demanda de trabalho, foi proposto pelo Colegiado o aumento para o patamar de R\$6.000,00 (seis mil reais), alinhada também ao artigo 29 do Estatuto Social da Companhia e ao Decreto n.º 8.945/16. Contudo, na planilha do setor de recursos humanos foi proposto o valor de R\$6.450,00 (seis mil quatrocentos e cinquenta reais), também em conformidade com a legislação, porém sem motivação na nota técnica. 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), mesmo valor proposto para os membros do Comitê de Auditoria, caso o Conselho de Administração 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 indicado pela área de Recursos Humanos da Companhia; **(ii)** seja analisada a proposta de aumento da remuneração do Comitê de Auditoria, tendo em vista o Decreto n.º 11.048/2022 para garantir a atratividade e qualidade técnica dos membros do Comitê, bem como seja complementada a nota técnica da Superintendência de Recursos Humanos com a respectiva motivação para a proposta de aumento da remuneração do Comitê de Auditoria; **(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, 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 2023-2024;
- Anexo II – Planilha de Referências;
- Nota Técnica 01/2023/PH/AJFC; e
- Extrato Ata 157ª RCA extraordinária.

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

Erika Akemi Kimura
Membro

Wesley Callegari Cardia
Presidente

Adilson Dias Oliveira
Membro