

**ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 062/2022/CPESR-NCP
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,
REALIZADA EM 21 DE FEVEREIRO DE 2022
(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 21 de fevereiro de 2022, às 14 horas, na sala 22.1.206 da unidade fabril da Companhia, localizada na Av. General Euclides de Oliveira Figueiredo, 200, Brisamar, Itaguaí – RJ, CEP 23.825-410.

2. PRESENÇA E QUÓRUM:

Estavam presentes todos os membros do Comitê, designados através da Portaria nº P-336/2018, de 25 de junho de 2018.

3. COMITÊ:

Presidente : **Diego Cunha Brum**, matrícula 6003574-1
Membro : **Guilherme Amaral Tepedino**, matrícula 6003212-8
Membro : **Rosângela Vieira Paes da Silva**, matrícula 6003485-1

4. ORDEM DO DIA:

Item único: Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão 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, encaminhou aos Presidentes das Empresas Estatais Federais, o Ofício Circular SEI nº 364/2022/ME, recomendando que os honorários dos administradores e demais membros estatutários **não sejam reajustados** para o período de abril de 2022 a março de 2023, quando comparados com os últimos valores aprovados.

6. LEVANTAMENTO REALIZADO PELA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Por intermédio da Nota Técnica nº 001/2022/AJFC/PJ/NUCLEP, a Gerência Geral 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, pelo o que **propõe um reajuste no patamar de 14,58%** (quatorze vírgula cinquenta e oito por cento), que representa a soma simples dos percentuais concedidos nas Convenções Coletivas de Trabalho 2020/2021 e 2021/2022, que regulamenta as relações de trabalho da empresa.

7. AVALIAÇÃO DA PROPOSTA:

Não obstante a recomendação da SEST para que não sejam reajustados os honorários dos administradores, no período de abril de 2022 a março de 2023, parece-nos, salvo melhor juízo, razoável a preocupação externada pelo Gerente Geral de Recursos Humanos, no bojo da Nota Técnica 001/2022/AJFC/PJ/NUCLEP, 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 colaboradores. O equilíbrio interno é fundamental para promover a motivação dos colaboradores, fazendo com que os profissionais se sintam valorizados por seus esforços. Ele também 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, salta aos olhos que, no levantamento remuneratório realizado pela Gerência Geral de Recursos Humanos, o Dirigente Máximo da Companhia ocupe atualmente a posição 58ª (quinquagésima 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 Gerência Geral de Recursos Humanos, revelou uma defasagem remuneratória dos administradores da NUCLEP, quando comparado com outras empresas. A título de exemplo, a remuneração do Dirigente Máximo da INB – Indústrias Nucleares do Brasil, que está 9,78% (nove vírgula setenta e oito por cento) maior que a remuneração do Dirigente Máximo da NUCLEP, diferença essa que, por critérios objetivos, não se justifica, haja vista serem ambas empresas estatais federais de porte equivalente, dependentes do erário, atuantes na área Nuclear e vinculadas ao mesmo Ministério Supervisor (Ministério de Minas e Energia).

8. DELIBERAÇÕES ADOTADAS:

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



Com base no inciso VI do art. 107 do Estatuto Social da NUCLEP, o qual atribuiu a este Comitê o encargo 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 empresa; **ii)** inclusão de valor adicional na previsão do orçamento com remuneração de administradores, conforme o novo Estatuto, art. 106, *caput*, “*O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração será 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, uma vez que o Comitê atualmente é composto exclusivamente por membros internos.

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:

- Ofício Circular SEI nº 364/2022/ME;
- Nota Técnica 001/2022/AJFC/PJ/NUCLEP

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

DIEGO CUNHA BRUM
Presidente

GUILHERME AMARAL TEPEDINO
Membro

ROSÂNGELA VIEIRA PAES DA SILVA
Membro

