

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO NEPOTISMO

1 - Apresentação

A Nuclebrás Equipamentos Pesados S/A, doravante, denominada “Companhia”, tem um compromisso com a prevenção ao nepotismo. Tal compromisso deve nortear a atuação de todos os colaboradores. É dever de todos, incluindo os membros da alta administração, manter um ambiente baseado no alto desempenho, ético, íntegro e transparente. Para tal, estas diretrizes devem ser seguidas, sempre em conformidade com as leis e nossos valores corporativos.

2 - Disposições Preliminares

A presente “Política de Prevenção ao Nepotismo”, tem como objetivo estabelecer as diretrizes da Companhia, no tocante ao Nepotismo e definir regras pautadas na Lei 8.112/90 inciso VIII do artigo 117, Decreto 7.203/10 (Lei do Nepotismo) e demais legislações aplicáveis (Inclusive a súmula vinculante do STF, nº13/2008), para conduzir todas as atividades com ética, transparência, integridade visando assegurar sua imagem e credibilidade.

3 - Abrangência

Esta política se aplica ao conselho de administração, diretorias, colaboradores, fornecedores, clientes, consultores, empreiteiros e subempreiteiros ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas com relação contratual com a Companhia.

4 - Definições

4.1. Agente público: Pessoa natural que exerce atividade pública ou atue em nome do Poder Público, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, para atender a interesses do Poder Público, por eleição, nomeação, designação, contratação ou por qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública, de acordo com o disposto no artigo 2º da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, estando inclusos os servidores ativos ocupantes de cargos efetivos, incluindo cargos em comissão sem vínculo, empregados públicos e contratados por tempo determinado nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;

4.2. Nepotismo: Prática em que o agente público se utiliza do poder do cargo para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, seja por vínculo de consanguinidade ou de afinidade, em violação aos princípios constitucionais da administração pública;

4.3. Nepotismo cruzado: Prática do nepotismo concretizada pelo favorecimento recíproco ou por cruzamento, no qual o parente de um agente público subordina-se formalmente a outro, ao passo que o parente deste ocupa cargo ou função vinculado àquele;

4.4. Familiar: Cônjugue, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, inclusive, conforme a tabela descrita no ITEM 15.9 e 15.10 desta política;

5 - Princípios

5.1. Os princípios norteadores dos atos administrativos estão explicitamente elencados no artigo 37º da Constituição Federal de 1988, que diz: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”;

5.1.1. Princípio da Moralidade: É o vetor de orientação e inspiração da administração pública, impõe que o administrador público não dispense os preceitos éticos que devem estar presentes em sua conduta, ou seja, não só averiguar os critérios de conveniência, oportunidade e justiça em suas ações, mas também distinguir o que é honesto e desonesto;

5.1.2. Princípio da Impessoalidade: A administração pública deve pautar-se no interesse público, não podendo ter objetivos de prejudicar ou beneficiar determinadas pessoas, ou seja, deve haver igualdade de tratamento aos administrados que se encontrem em idêntica situação jurídica;

5.1.3. Princípio da Eficiência: Impõe à Administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social;

5.1.4. Princípio da Igualdade: Também conhecido como princípio da isonomia, representa o símbolo da democracia, pois indica um tratamento justo para os cidadãos, representado no artigo 5º da Constituição Federal de 1988: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”.

6 - Diretrizes

6.1. O compromisso da alta administração com todos os atos e medidas necessários à implementação, aplicação e efetividade das políticas e procedimentos de prevenção ao nepotismo;

6.2. Assegurar a existência de processo formal e efetivo de prevenção ao nepotismo, alinhado com as legislações e regulamentações aplicáveis;

6.3. A prevenção do nepotismo nas operações da Companhia no País e no exterior, em consonância com a legislação nacional e com a vigente em cada país onde vier a atuar;

6.4. A atuação em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Governo Federal no que diz respeito à prevenção ao nepotismo, observada a legislação vigente;

6.5. O estímulo e a participação em ações conjuntas no âmbito da administração pública federal, na prevenção ao nepotismo;

6.6. A comunicação e colaboração com as autoridades competentes em apurações relacionadas a atos lesivos contra a administração pública que decorram de suas atividades, observada a legislação e as suas normas internas;

- 6.7. Assegurar o tratamento efetivo e sigiloso das denúncias de nepotismo, anônimas ou não, realizadas por qualquer parte interessada;
- 6.8. A previsão de procedimentos que visem à pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e à tempestiva remediação dos danos gerados;
- 6.9. A adoção e manutenção de procedimentos para análise periódica dos riscos internos e externos relacionados à Integridade/nepotismo e à implementação de controles condizentes com a relevância desses riscos;
- 6.10. A disponibilidade de um canal de denúncia de irregularidades, aberto e amplamente divulgado, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé;
- 6.11. A garantia de independência e imparcialidade no tratamento de todas as denúncias recebidas;
- 6.12. A existência de procedimentos que contribuam para prevenir o nepotismo na Companhia no âmbito de seus processos licitatórios, na execução de seus contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público/privado, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
- 6.13. É obrigação do colaborador cooperar com a atividade de investigação ou fiscalização de órgãos ou agentes públicos, não devendo intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.
- 6.14.** A ampla divulgação da “Política de Prevenção ao Nepotismo”;

7 - Indicação de funções de confiança, de cargos comissionados, de empregados por tempo determinado para atender demanda excepcional e de estagiários

- 7.1. Em cumprimento ao Decreto nº 7.203/2010, no âmbito da Companhia são vedadas as nomeações, contratações ou designações de familiar de Ministro de Estado, familiar da máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, para:
- 7.1.1. Cargo em comissão ou função de confiança;
- 7.1.2. Atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo quando a contratação tiver sido precedida de regular processo seletivo;
- 7.1.3. Estágio, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.
- 7.2. É proibida toda circunstância caracterizadora de ajuste para burlar as restrições ao nepotismo, especialmente mediante nomeações ou designações recíprocas, envolvendo dois ou mais órgãos ou entidades da administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.
- 7.2.1. No caso específico de familiares do Presidente e do Vice-Presidente da República, a vedação de contratação abrange todo o poder executivo federal.

7.3. Quanto à verificação ativa, quando da assinatura do contrato, o pretenso detentor de cargo em comissão ou função de confiança deverá preencher o formulário para verificação de parentesco na administração pública.

7.4. São vedadas também:

7.4.1. A contratação, pela Companhia, de pessoa jurídica na qual haja administrador ou sócio com poder de direção que tenha relação de parentesco;

7.4.1.1. Com diretores e membros do conselho de administração desta Companhia;

7.4.1.2. Com agente público que atue, no âmbito da Companhia, nas áreas responsáveis pela licitação ou contratação, incluindo a área responsável pela demanda;

7.4.2. A contratação, pela Companhia, de pessoa jurídica que tenha como administrador ou sócio parente de agente público desta Companhia não abrangido pelas hipóteses descritas nesta normativa, quando, no caso concreto, se verificar risco de fraude ao caráter competitivo do procedimento licitatório;

7.4.3. A contratação, pela Companhia, de pessoa física que seja parente de agente público desta Companhia nas mesmas hipóteses previstas nos itens 7.4.1 e 7.4.2;

7.4.4. A contratação de familiar de ocupante de cargo de direção ou de função gratificada na Companhia, por pessoa jurídica ou física prestadora de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva, para atuar no âmbito dos contratos ou instrumentos congêneres firmados com esta Companhia;

7.4.5. A contratação de familiar de agente público da Companhia por pessoa jurídica ou física prestadora de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva, para atuar no âmbito dos contratos ou instrumentos congêneres firmados com esta Companhia, quando, no caso concreto, se verificar desrespeito aos princípios da moralidade, impessoalidade e isonomia;

7.4.6. A manutenção, aditamento ou prorrogação de contrato de prestação de serviços com dedicação de mão de obra exclusiva com pessoa jurídica ou pessoa física que incida na vedação dos itens 7.4.4 e 7.4.5;

7.5. A contratação, tratada no item 7.4 e seus subitens, abrange qualquer modalidade, seja por licitação ou contratação direta (dispensa, inexigibilidade e inaplicabilidade);

7.6. As vedações previstas nos itens 7.4.4, 7.4.5 e 7.4.6 se aplicam a qualquer tipo de prestação de serviços com uso de mão de obra exclusiva, inclusive as decorrentes de convênios ou instrumentos afins firmados com associações sem fins lucrativos;

7.7. É vedado que agente público, que atue nesta Companhia, exerça a função de gestor ou fiscal de contrato que tenha familiar seu prestando serviço, fornecendo produto ou realizando obra para a Companhia;

7.8. Inclui-se entre as vedações a influência de agente público desta Companhia na nomeação, designação ou contratação de familiar em hipóteses não previstas nesta normativa e que tenham o potencial de burlar a vedação ao nepotismo ou ferir os princípios da moralidade, impessoalidade e isonomia;

7.9. Em qualquer caso, é vedada a prática de nepotismo, inclusive o nepotismo cruzado, ou de qualquer outro tipo de ajuste que intente burlar as normas de vedação ao nepotismo por qualquer agente público que atue na Companhia;

8 - Tratamento de casos de nepotismo detectados

8.1. A Comissão de Ética será responsável pela apuração das denúncias no âmbito da Companhia, após recepção de denúncia encaminhada pela Ouvidoria.

8.2. Nos casos em que a área de Recursos Humanos, durante o processo de verificação ativa, observar a existência de indícios de nepotismo, deverá igualmente encaminhar a suspeita à Comissão de Ética, para fins de apuração.

8.3. Cabe ao Presidente da Companhia exonerar ou dispensar o agente público que se encontre em situação de nepotismo, de que tenha conhecimento, sob pena de responsabilidade;

8.4. Cabe à Controladoria-Geral da União, notificar os casos de nepotismo de que tomar conhecimento, às autoridades competentes, sem prejuízo da responsabilidade permanente delas de zelar pelo cumprimento do Decreto nº 7.203/2010, assim como de apurar situações irregulares, de que tenham conhecimento, nos órgãos e entidades correspondentes.

9 - Não estão vedadas as nomeações, designações ou contratações

9.1. De servidores federais ocupantes de cargo de provimento efetivo, bem como de empregados federais permanentes, inclusive aposentados, observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo ou emprego de origem, ou a compatibilidade da atividade que lhe seja afeta e a complexidade inerente ao cargo em comissão ou função de confiança a ocupar, além da qualificação profissional do servidor ou empregado;

9.2. De pessoa, ainda que sem vinculação funcional com a administração pública, para a ocupação de cargo em comissão de nível hierárquico mais alto que o do agente ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento;

9.3. Realizadas anteriormente ao início do vínculo familiar entre o agente público e o nomeado, designado ou contratado, desde que não se caracterize ajuste prévio para burlar a vedação do nepotismo;

9.4. De pessoa já em exercício na Companhia antes do início do vínculo familiar com o agente público, para cargo, função ou emprego de nível hierárquico igual ou mais baixo que o anteriormente ocupado;

9.5. De pessoa já em exercício na Companhia antes da nomeação de familiar como Ministro de Estado, máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento.

9.6. Nos casos descritos em 9.1 a 9.5, é vedada a manutenção de familiar ocupante de cargo em comissão ou função de confiança sob subordinação direta do agente público.

10 - Objetivos

- 10.1. Estimular um ambiente de comportamento ético, de envolvimento responsável e de práticas leais nas relações entre os colaboradores da Companhia, fornecedores, clientes, agentes reguladores ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas com relação contratual com a Companhia;
- 10.2. Reforçar o compromisso da Companhia de cooperar proativamente com iniciativas nacionais e internacionais de prevenção ao nepotismo, em todas as suas formas;
- 10.3. Prevenir, detectar e punir desvios de conduta e práticas ilícitas cometidos por colaboradores, fornecedores, clientes, agentes reguladores que afetem de qualquer modo a Companhia;
- 10.4. Orientar os colaboradores quanto à identificação de condutas e situações aplicáveis a Companhia que possam configurar nepotismo;

11 - Responsabilidades e Competências

- 11.1. O Conselho de Administração da Companhia deve aprovar este documento;
- 11.2. O Conselho de Administração deve acompanhar os resultados produzidos;
- 11.3. As Diretorias devem garantir a implementação desta política em suas áreas;
- 11.4. As Diretorias devem promover a adoção de elevados padrões éticos e de integridade e uma cultura forte de controle nas atividades da Companhia;
- 11.5. As Diretorias devem zelar pelo desenvolvimento, pela qualidade e pela efetividade do ambiente de controles internos e de gestão de riscos em toda Companhia;
- 11.6. As Diretorias devem acompanhar os resultados das ações de monitoramento, assegurando medidas adequadas para correção das deficiências apontadas;
- 11.7. A área de Auditoria Interna e o Comitê de Riscos de Integridade devem acompanhar a implantação e execução desta política e recomendar melhorias;
- 11.8. O Comitê de Integridade e a área de Comunicação devem promover a avaliação e divulgação desta política na Companhia;
- 11.9. A área de Gestão de Riscos e Integridade deve desenvolver e submeter à aprovação do Conselho de Administração à “Política de Prevenção ao Nepotismo”;
- 11.10. A área de Gestão de Riscos e Integridade deve acompanhar e reportar ao Conselho de Administração sobre o andamento dos planos de ação que endereçam as recomendações dos órgãos reguladores, auditoria externa e de parceiros e das atividades promovidas dentro da “Política de Prevenção ao Nepotismo”.
- 11.11. As áreas de Gestão de Riscos e Integridade, Auditoria Interna, Comissão de Ética, Ouvidoria, Controladoria e Governança devem manter a independência no exercício a função.
- 11.12. Cabe a todos os colaboradores, comprometer-se e engajar-se na implantação da “Política de Prevenção ao Nepotismo”.

12 - Canais de Denúncias

- 12.1. As denúncias quanto a possível existência de nepotismo, podem ser apresentadas à Ouvidoria da Companhia ou à própria Controladoria-Geral da União;
- 12.2. Cabe a todos os colaboradores, reportar imediatamente a identificação de qualquer desvio, por meio dos telefones: (21) 3781-4685 e/ou (21) 3781-442 e dos e-mails: etica@nuclep.gov.br e/ou ouvidoria@nuclep.gov.br.

13 - Instrumentos

- 13.1. Código de Ética, Conduta e Integridade;
- 13.2. Relatórios de monitoramento e controles internos;
- 13.3. Lei nº. 8.249 de 2 de junho de 1992 (Improbidade Administrativa);
- 13.4. Lei 13.303 de 30 de junho de 2016 (Estatais)
- 13.5. Decreto 7.203 de 04 de junho de 2010 (Nepotismo)
- 13.6. Decreto 8.420 de 18 de março de 2015 (Regulamenta a Lei nº. 12.846)

14 - Penalidades

- 14.1. Em caso de violação às regras desta política, será feita a devida investigação pela Comissão de Ética, sendo apoiada pelas demais áreas da Companhia e aplicadas as medidas disciplinares cabíveis aos envolvidos, podendo, inclusive, haver a rescisão contratual de trabalho ou serviço, sem prejuízo de comunicação às autoridades competentes, caso aplicável. Os casos não contemplados nesta política devem ser analisados pela Diretoria Executiva, sendo apoiada pela área de Consultoria Jurídica, e Corregedoria e Comissão de Ética.

15 - Disposições Finais

- 15.1. O conteúdo desta política deve ser conhecido, observado e aplicado por todos os membros da alta administração, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas com relação contratual com a Companhia, sem exceções.
- 15.2. Os editais de licitação e instrumentos equivalentes, assim como os contratos, convênios ou instrumentos equivalentes relativos à contratação de empresa prestadora de serviço com dedicação de mão de obra exclusiva deverão estabelecer vedação às contratações de pessoal que firam as disposições estabelecidas nessa normativa.
- 15.3. Para a nomeação, contratação, designação ou disposição, deverão prestar declaração por escrito de não ter relação de parentesco que importe em prática vedada nesta normativa:
- 15.3.1. O contratado temporário, o servidor ou empregado público à disposição e o designado para cargo de direção ou de função gratificada;
- 15.3.2. O estagiário, antes da celebração do termo de compromisso do estágio;

- 15.3.3. O jovem aprendiz, antes ou no ato da contratação;
- 15.3.4. O terceirizado admitido em empresa que preste serviços com dedicação de mão de obra exclusiva a esta Companhia, antes de sua alocação em posto de serviço nesta Companhia;
- 15.3.5. O representante legal de pessoa jurídica ou a pessoa física participante de licitação promovida por esta Companhia, em observância aos ditames do artigo. 38, parágrafo único, II, da Lei nº 13.303/2016;
- 15.3.6. O representante legal de pessoa jurídica ou a pessoa física, antes de sua contratação por esta Companhia, no caso de contratação direta ou de adesão à ata de registro de preços.
- 15.4. Compete às seguintes áreas solicitar e receber a declaração de que trata o item 15.3 e seus subitens:
- 15.4.1. A área de Recursos Humanos - Itens 15.3.1, 15.3.2, 15.3.3;
- 15.4.2. Ao Gestor do Contrato - Item 15.3.4;
- 15.4.3. Ao Pregoeiro - Item 15.3.5;
- 15.4.4. A área de Contratos - Item 15.3.6.
- 15.5. O agente público desta Companhia em situação de nepotismo deve, imediatamente, comunicar o fato à sua chefia imediata que, seguindo os trâmites hierárquicos subsequentes, dará conhecimento imediato à Diretoria que está subordinada, para avaliação da situação e adoção das providências necessárias para findar eventual irregularidade constatada.
- 15.6. No prazo de até 30 (trinta) dias úteis da publicação desta política, os gestores dos contratos ou convênios de prestação de serviços com utilização de mão de obra exclusiva deverão dar ciência, por escrito, às respectivas contratadas/conveniadas sobre as vedações aqui previstas, concedendo-lhes o prazo de até 60 (sessenta) dias úteis para levantamento, apontamento e regularização de eventual não-conformidade e comunicação a Companhia das providências tomadas.
- 15.7. Outras diretrizes e aspectos relacionados à ética e a integridade, abordadas neste documento também estão presentes em demais políticas e normativos da Companhia de modo a reforçar a importância do tema na condução dos seus negócios. Esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.
- 15.8. Ao editar este documento, a Companhia não pretendeu esgotar todas as possibilidades de configuração de nepotismo. As situações aqui não referidas ou eventuais omissões serão apuradas, no caso concreto, levando-se em consideração as diretrizes desta normativa e da legislação que trata do tema, ressaltando que essa irregularidade decorre diretamente do artigo 37 da Constituição Federal, independentemente da edição de lei formal sobre o tema.

15.9. Parentes em Linha Reta:

Grau	Consanguinidade do agente público	Afinidade do agente público (vínculos atuais)
1°	Pai/mãe, filho(a)	Sogro/(a), genro/nora; madrasta/padrasto, enteado (a)
2°	Avó/avô, neto(a)	Avô/avó, neto(a) do cônjuge ou companheiro
3°	Bisavô/bisavó, bisneto(a)	Bisavô/bisavó, bisneto(a) do cônjuge ou companheiro

15.10. Parentes em Linha Colateral:

Grau	Consanguinidade do agente público	Afinidade do agente público (vínculos atuais)
1°	---	---
2°	Irmão(ã)	Cunhado(a)
3°	Tio(a), sobrinho(a)	Tio(a), sobrinho (a) do cônjuge ou companheiro

15.11. Esta Política de Prevenção e Combate ao Nepotismo será revisada, no mínimo, a cada 2 (dois) anos ou sempre que identificadas alterações normativas relevantes, recomendações de órgãos de controle ou necessidade de aprimoramento decorrente de avaliação interna dos riscos relacionados à integridade institucional

A presente Política foi avaliada e aprovada pelo Conselho de Administração Nuclebrás Equipamentos Pesados S.A conforme Ata 198^a do Conselho de Administração de 24/10/2025.

Itaguaí, 07 de Novembro de 2025.

Histórico de Revisões: Primeira Versão