



BALANÇO SOCIAL 2024



AMAZUL

Newton de Almeida Costa Neto – Diretor-Presidente

Carlos Alberto Matias – Diretor Técnico

Valter Citavicius Filho – Diretor de Gestão do Conhecimento e Pessoas

Sergio Ricardo Machado – Diretor de Administração e Finanças (até 25/07/25)

Leonardo Dias de Assumpção – Diretor de Administração e Finanças (a partir de 25/07/25)

Flavio Macedo Brasil – Coordenador-Geral de Negócios

Murilo Francisco Barella – Coordenador-Geral de Governança e Desenvolvimento Corporativo

Leonam dos Santos Guimarães – Assessor da Diretoria Executiva

RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL 2024

Realização: Diretoria de Administração e Finanças

Coordenação: Rosangela de Ávila Vieira

Conteúdo: Grupo de Trabalho do Balanço Social e Equipe AMAZUL

Redação: Ana Cristina da Conceição

Projeto Gráfico e Diagramação: Carlos Stefan dos Reis Ramos

Apoio: EMBRAPA, ASMETRO-SI/INMETRO, MARINHA DO BRASIL - DGDNTM, IPEN e ELETRONUCLEAR

Imagens: AMAZUL, parceiros e iStockphoto

GRUPO DE TRABALHO DO BALANÇO SOCIAL

Diretoria de Administração e Finanças

Sergio Ricardo Machado
Décio Maia de Sales
Rosangela de Ávila Vieira
Ivanna Vieira Rêgo
Ciro Mochikawa
Michelle Pinto de Araújo
Rafael Brasseiro Raphaneli
Antonio Carlos Filippelli Neto

Coordenadoria-Geral de Negócios

Jansen Coli Calil Nascimento Almeida de Oliveira
Alcy Marber Bergamini Pessoa
Matheus de Arruda Rodrigues Alves
Scarlet da Silva Sindra
Rita Gili
Valdinei Ciola

Diretoria Técnica

Leonam dos Santos Guimarães
Marcos Thadeu Palmeira Baptista
Romulo Carneiro Hamamoto do Nascimento
Hugo da Costa Romberg Jr
Nathália Nunes Araujo
Caroline Maruchi de Oliveira
Vanderlei Bruno Junior
Rebeca Ferreira da Silva Rego
Christiane Aires de Andrade
Humberto Vitor Soares
Camila Rodrigues Mello
Pedro Pereira de Paula

Assessoria Jurídica

Aline Cristina Cunha de Souza

Diretoria de Gestão do Conhecimento e Pessoas

Gerência de Desenvolvimento de Pessoas

Daniela Amorim Ferreira
Marcel Chacon Gonçalves
Leandro Chevrant Torres
Natalia Toth Passarelli Duarte
Jéssica França de Oliveira Cruz
Gabriele Vieira Carrera Soares dos Santos

Gerência de Relações Trabalhistas

André Luiz Soraggi Hammen
Eucimário Souza Nogueira
Elias Pereira Filho
Cirlei dos Reis
Graziela Aparecida Lopes de Almeida
Verônica Araújo Boêmer
Jéssica Gomes Santos

Gerência de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

Marco Aurélio de Souza Guedes
Roberta Moura de Souza Santos
Vanessa Dias Mastrogiacomo

Coordenadoria-Geral de Governança e Desenvolvimento Corporativo

Murilo Francisco Barella
José Alexandre Pires
Paula Martinelli Gervazoni

Comunicação Social

Alessandra Cecco
Ana Cristina da Conceição

Núcleo de Inovação Tecnológica

Júlia Garcia Felício

Sumário

- 1. Mensagem do Diretor-Presidente 9
- 2. A Empresa 13
 - 2.1 Governança 16
 - 2.2 Integridade 19
 - 2.3 Lucro Social 20
- 3. Tecnologias Desenvolvidas e Transferidas à Sociedade 21
 - 3.1 Programa Nuclear Brasileiro (fins civis) 23
 - 3.2 Programa Nuclear Brasileiro (fins de defesa) 33
 - 3.3 Projetos do PNB em prospecção 39
- 4. Pessoas 41
 - 4.1 Perfil do corpo funcional 42
 - 4.2 Compromissos firmados em 2024 45
 - 4.3 Remuneração 48
 - 4.4 Provimento de pessoas 53
 - 4.5 Promoção e progressão de empregados 55
 - 4.6 Capacitação e desenvolvimento profissional 56
 - 4.7 Saúde, segurança e medicina do trabalho 61
- 5. Iniciativas Sociais Externas 67
 - 5.1 Campanhas de solidariedade 68
 - 5.2 Projetos Socioeducativos 71
- 6. Sustentabilidade 73



ESTE RELATÓRIO

Em seu primeiro Balanço Social, a AMAZUL — empresa pública integralmente dependente da União — dá início à mensuração do impacto social de suas atividades no setor nuclear, com o propósito de evidenciar o valor de sua contribuição para o desenvolvimento do país.

O ponto de partida para trilhar esse desafio foi a Oficina de Lucro Social, metodologia desenvolvida pela Associação dos Servidores do INMETRO-S para identificar e tornar visíveis os impactos sociais das atividades de empresas públicas. A Oficina envolveu 37 empregados de várias áreas da AMAZUL que se lançaram à missão de traduzir em números o lema “Tecnologia nacional em benefício da sociedade”, reconhecendo a atuação da Empresa e de seus empregados públicos.

Presente em todos os projetos relevantes do setor nuclear brasileiro, a AMAZUL selecionou, para o cálculo do lucro social em 2024, sua participação nos projetos do Programa Nuclear da Marinha (PNM) e do Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB).

No âmbito do Programa Nuclear Brasileiro (PNB), dentre outros, foram considerados o projeto de extensão da vida útil da Usina Nuclear Angra 1 e a parceria com o Centro de Radiofarmácia do Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (CR-IPEN) para a produção de radiofármacos.

Esta edição é a primeira etapa de um processo contínuo de criação e aperfeiçoamento de indicadores capazes de abranger os projetos citados e, futuramente, as demais atividades da AMAZUL no setor nuclear, ampliando a percepção de seu impacto social. Boa parte das informações constantes deste relatório foi extraída do Relatório da Administração, que contou com a valiosa colaboração de diversas áreas da Empresa.

Com o engajamento de seus empregados e o apoio de seus parceiros institucionais, a AMAZUL segue avançando na construção de uma era em que a tecnologia nuclear contribua, cada vez mais, para o benefício da sociedade brasileira.

AMAZUL EM 2024 (Valores em milhões de reais)

DOTAÇÃO
ORÇAMENTÁRIA

449,7

FOLHA DE
PAGAMENTO BRUTA

441,56

RECEITA LÍQUIDA

2,36

RESULTADO
OPERACIONAL*

(1,76)

LUCRO SOCIAL EM 2024

396,84

*O Resultado Operacional negativo de R\$ 1.761.019,94, referente ao exercício de 2024 e apresentado no item 1.3 do Balanço Social, é apenas de natureza contábil, resultante do reconhecimento das despesas não desembolsáveis em razão das orientações do Conselho Federal de Contabilidade: provisões, depreciação e amortização.

O Lucro Social de 2024, apresentado no item 5 do Balanço Social, contabiliza o impacto social da atuação da Empresa, calculado por meio de indicadores que evidenciam economia de recursos públicos e recolhimento de tributos. O valor referente aos tributos, apresentado no item 3.10 do Balanço Social, integra o cálculo do Lucro Social, pois, ao serem recolhidos ao Tesouro Nacional, esses tributos retornam à sociedade por meio de programas governamentais, saúde, educação, segurança etc.

AMAZUL - Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S.A.

Balanço Social		Valores em Mil		
1) Base de Cálculo		2024 Valor (R\$)		
1.1)	Receita Líquida (RL)			2.361
1.2)	Dotação Orçamentária (DO)			449.717
1.3)	Resultado Operacional (RO)			(1.761)
1.4)	Folha de Pagamento Bruta (FPB)			441.566
2) Indicadores Sociais Internos		Valor (R\$)	%Sobre FPB	%Sobre DO
2.1)	Alimentação	22.687	5,14%	5,04%
2.2)	Encargos sociais compulsórios	101.047	22,88%	22,47%
2.3)	Previdência privada	7.961	1,80%	1,77%
2.4)	Saúde	9.800	2,22%	2,18%
2.5)	Transporte	3.009	0,68%	0,67%
2.6)	Segurança e medicina no trabalho	179	0,04%	0,04%
2.7)	Educação	-	0,00%	0,00%
2.8)	Cultura	-	0,00%	0,00%
2.9)	Capacitação e desenvolvimento profissional	229	0,05%	0,05%
2.10)	Creches ou auxílio-creche	2.200	0,50%	0,49%
2.11)	Participação nos lucros ou resultados	-	0,00%	0,00%
2.12)	Outros	663	0,15%	0,15%
Total - Indicadores Sociais Internos		R\$ 147.775	33,47%	32,86%
3) Indicadores Sociais Externos		Valor (R\$)	%Sobre FPB	%Sobre DO
3.1)	Educação	41	0,01%	0,01%
3.2)	Cultura	-	0,00%	0,00%
3.3)	Saúde e saneamento	-	0,00%	0,00%
3.4)	Habitação	-	0,00%	0,00%
3.5)	Esporte	-	0,00%	0,00%
3.6)	Lazer e diversão	-	0,00%	0,00%
3.7)	Creches	-	0,00%	0,00%
3.8)	Alimentação	-	0,00%	0,00%
3.9)	Outros	-	0,00%	0,00%
Total das Contribuições para a Sociedade		41	0,01%	0,01%
3.10)	Tributos (excluídos encargos sociais)	8.673	1,96%	1,93%
Total - Indicadores Sociais Externos		8.714	1,97%	1,94%

AMAZUL - Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S.A.

Balanço Social		Valores em Mil		
4) Tecnologias Desenvolvidas e Transferidas à Sociedade (impacto social das ações)		Valor (R\$)	%Sobre FPB	%Sobre DO
4.1)	Contrato de Extensão de Vida Útil Angra 1	5.738	1,30%	1,28%
4.2)	Produção Nacional de Geradores de Técnico	202.295	45,81%	44,98%
4.3)	Atuação da AMAZUL no PROSUB	4.854	1,10%	1,08%
4.4)	Atuação da AMAZUL no PNM	27.470	6,22%	6,11%
Total das Tecnologias Desenvolvidas e Transferidas à Sociedade		240.357	54,43%	53,45%
5) Lucro Social (2+3+4)		R\$ 396.846	89,87%	88,24%
6) Indicadores Ambientais		Valor (R\$)	%Sobre DO	
6.1)	Relacionados com a operação da Empresa	50	0,01%	
6.2)	Em programas e/ou projetos externos	-	0%	
6.3)	Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade	-	0%	
6.4)	Total dos investimentos em meio ambiente	50	0,01%	
7) Indicadores do Corpo Funcional		Quantidade	% sobre total de empregados	
7.1)	Nº de empregados ao final do período	1948	100,00%	
7.2)	Nº de admissões durante o período	193	9,91%	
7.3)	Nº de demissões durante o período	115	5,90%	
7.4)	Nº de empregados terceirizados	0	0,00%	
7.5)	Nº de jovens aprendizes	38	1,13%	
7.6)	Total de empregados por faixa etária			
	de 18 a 30 anos	175	8,98%	
	de 31 a 40 anos	630	32,34%	
	de 41 a 50 anos	429	22,02%	
	de 51 a 60 anos	367	18,84%	
	de 61 a 70 anos	294	15,09%	
	acima de 70 anos	53	2,72%	
7.7)	Nº de mulheres que trabalham na Empresa	500	25,67%	
7.8)	% de cargos de chefia ocupados por mulheres	26,56%		
7.9)	Nº de negros que trabalham na Empresa	497	25,51%	
7.10)	% de cargos de chefia ocupados por negros	4,17%		
7.11)	Nº de empregados portadores de necessidades especiais	93	4,77%	

AMAZUL - Amazônia Azul Tecnologia de Defesa S.A.

Balanço Social		Valores em Mil
7.12) N° de empregados por nível de escolaridade		
Doutorado	64	3,29%
Mestrado	160	8,21%
Pós-graduação Lato Sensu	290	14,89%
Educação Superior	776	39,84%
Ensino Médio	603	30,95%
Ensino Fundamental	18	0,92%
Ensino Fundamental Incompleto	37	1,90%

8) Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial

8.1) Relação entre a maior e a menor remuneração na Empresa				13,75
8.2) Número total de acidentes de trabalho				23
8.3) Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela Empresa foram definidos:	() Pela Empresa	() Direção e gerências	(X) Todos os empregados	
8.4) Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:	() Pela Direção	(X) Direção e gerências	() Todos os empregados	
8.5) A previdência privada contempla:	() Direção	() Direção e gerências	(X) Todos os empregados	
8.6) Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a Empresa:	(X) Não se envolve	() Apóia	() Organiza e incentiva	

9) Ações Trabalhistas

	Quantidade	Valor (R\$)	%Sobre DO
9.1) Processos trabalhistas movidos contra a entidade	92	10.493	2,33%
9.2) Processos trabalhistas julgados procedentes	12	3.013	0,67%
9.3) Processos trabalhistas julgados improcedentes	11	1.422	0,32%

Observação: para o fim desta informação, os processos providos parcialmente ou encerrados por acordo devem ser considerados procedentes.

10) Notas

(2.4) É composto por Reembolso BAS (Benefício de Assistência à Saúde) e Complemento de Salário por Afastamento
(2.12) É composto por Auxílio Funeral, Seguro de Vida e Auxílio Filho PCD
(7.8) Total de cargos de chefia EA: 192. Quantidade de cargos de chefia ocupados por mulheres: 51
(7.10) Total de cargos de chefia EA: 192. Quantidade de cargos de chefia ocupados por negros: 8
(9.1) O quantitativo de processos trabalhistas contempla o Dissídio Coletivo referente ao ACT de 2024, movido pelo Sindicato da categoria, pleiteando reajuste salarial e de benefícios para os empregados da entidade, a partir da data-base de 1º de abril. Isso significa que o valor da demanda consiste em uma estimativa do seu impacto mensal, agregando, mês a mês, a diferença entre o salário atual e o salário com o reajuste pleiteado, nos termos da Norma de Procedimento (NP) nº 006-002

1 Mensagem do Diretor- Presidente



O ano de 2024 foi marcado por grandes conquistas e iniciativas que consolidaram o papel da AMAZUL como protagonista no setor nuclear brasileiro. Avançamos em projetos-chave, fortalecemos parcerias institucionais e reafirmamos nosso compromisso com a inovação, a sustentabilidade e a excelência. Ampliamos nossa contribuição em áreas essenciais como defesa, energia e saúde e consolidamos nossa posição como referência no desenvolvimento tecnológico do Brasil.

Nesse contexto, temos a satisfação de apresentar a primeira edição do Balanço Social da AMAZUL para comunicar os impactos positivos gerados por uma empresa pública dependente da União que participa de parcela significativa dos projetos relevantes do setor nuclear brasileiro. A partir de uma metodologia de avaliação de impacto social, buscamos quantificar o retorno dos investimentos realizados, traduzindo em valores os benefícios gerados à sociedade.

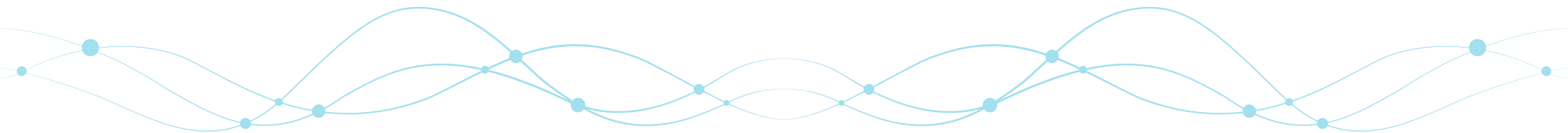
O lucro social calculado, no valor de R\$ 396,84 milhões, representa 88,24% da nossa dotação orçamentária. Nesta primeira edição não foi contemplada a totalidade dos projetos em desenvolvimento na AMAZUL. Parte desses projetos ainda não alcançaram o status de tecnologias transferidas à sociedade ou somente poderão ter seus impactos sociais plenamente contabilizados a partir de 2025, como, por exemplo, a economia proporcionada pelo projeto de extensão de vida útil da Usina Nuclear Angra 1 por mais 20 anos.

O relatório descreve a economia gerada para as contas públicas com o emprego da mão de obra especializada da AMAZUL na produção de radiofármacos e nos diversos projetos relacionados ao Programa Nuclear Brasileiro, Programa Nuclear da Marinha e Programa de Desenvolvimento de Submarinos. Destaca ainda o retorno de parte da nossa dotação orçamentária sob a forma de encargos e tributos ao Tesouro Nacional.

Nossa expectativa é que, a cada nova edição, este relatório se torne mais abrangente, preciso e maduro, ampliando sua capacidade de refletir com fidelidade o valor público gerado por nossos empregados.

Além do fortalecimento de nossa presença no Programa Nuclear Brasileiro, consolidando nosso papel como referência em inovação e desenvolvimento tecnológico no setor, citamos outras ações que poderão impactar nosso Balanço Social nos próximos anos.

Entre essas ações está a participação no Programa FINEP Mais Inovação, realizado em parceria com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, um marco fundamental para o setor nuclear brasileiro. Esse programa viabilizará a conclusão da Unidade de Produção de Hexafluoreto de Urânio (USEXA), localizada no Centro Industrial Nuclear de Aramar, em Iperó (SP).



Com esse projeto, o Brasil se posiciona entre as nações com maior autonomia tecnológica na área nuclear, ampliando a capacidade de geração de energia limpa e segura, fortalecendo a segurança nacional e fomentando o desenvolvimento de novas tecnologias para o setor. Essa conquista representará um avanço significativo para o domínio completo do ciclo do urânio, desde a extração do minério até a produção do combustível nuclear.

Também destacamos neste relatório as diversas ações voltadas para a valorização dos nossos empregados.

A Pesquisa de Clima Organizacional de 2024, que contou com a participação de 1.004 empregados, revelou um alto nível de engajamento da equipe e forneceu insights valiosos para aprimoramentos internos. Além disso, o programa Banco de Ideias incentivou a criatividade das nossas pessoas, premiando soluções inovadoras, que contribuirão para a evolução contínua da Empresa.

Ao assinarmos o Pacto pela Diversidade, Equidade e Inovação durante cerimônia em Brasília, promovida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), reafirmamos nosso compromisso com a construção de um ambiente corporativo mais inclusivo e respeitoso. A adesão a esse pacto fortalece nossas políticas para promover a igualdade de oportunidades, ampliar a representatividade e eliminar

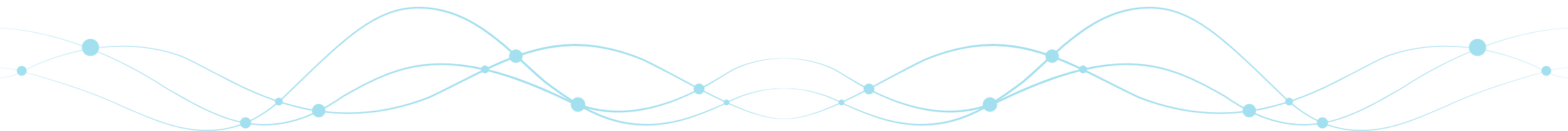
barreiras estruturais, garantindo um espaço de trabalho mais justo para todos.

Além disso, reforçamos nosso compromisso social por meio da campanha AMAZUL Solidário #JuntosPeloSul, que mobilizou nossos colaboradores e arrecadou milhares de itens para as comunidades afetadas pelas enchentes no Rio Grande do Sul. Essas ações refletem nossos valores e nosso empenho em contribuir para uma sociedade mais equitativa e solidária.

À medida que avançamos para os desafios de 2025, reafirmamos nosso compromisso com a inovação e o fortalecimento das capacidades da AMAZUL. Seguiremos investindo na modernização de processos e na ampliação de parcerias estratégicas para impulsionar o setor nuclear e tecnológico do Brasil, consolidando nossa posição como uma instituição de referência em desenvolvimento sustentável.

Agradecemos a dedicação e o empenho de nossos empregados, parceiros e colegiados, que tornam possível nossa missão de desenvolver “tecnologia nacional em benefício da sociedade”.

Newton de Almeida Costa Neto
Diretor-Presidente



LUCRO SOCIAL
R\$ 202.294.892,75
CR-IPEN

LUCRO SOCIAL
R\$ 4.854.435,41
PROSUB

LUCRO SOCIAL
R\$ 5.738.132,50
Extensão da vida
útil de Angra 1

LUCRO SOCIAL
R\$ 27.469.636,61
Programa Nuclear
da Marinha



LUCRO SOCIAL TOTAL
R\$ 396.846.340,24
2024

INDICADORES
SOCIAIS INTERNOS
R\$ 147.774.515,42

INDICADORES
SOCIAIS EXTERNOS
R\$ 8.714.727,55

2 A Empresa



A Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - AMAZUL é uma empresa pública que desenvolve tecnologias voltadas para garantir a soberania brasileira no mar, melhorar a saúde e a qualidade de vida da população e proporcionar outros benefícios para a sociedade.

Vinculada ao Ministério da Defesa por meio do Comando da Marinha, é organizada sob a forma de sociedade anônima, com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, com o capital pertencente integralmente à União. A sua criação, decorrente de cisão parcial da Empresa Gerencial de Projetos Navais (EMGEPRON), foi autorizada pela Lei nº 12.706, de 8 de agosto de 2012.

A Empresa foi constituída em 2013 para promover, desenvolver, absorver, transferir e manter as tecnologias necessárias ao Programa Nuclear da Marinha (PNM), Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB) e Programa Nuclear Brasileiro (PNB).

Os projetos e empreendimentos de que a empresa participa têm como principais objetivos a construção do Submarino Nuclear Convencionalmente Armado (SNCA), a produção de combustível nuclear, a geração de energia elétrica e a produção de radiofármacos.

Tendo como competência executar atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico no setor nuclear, a Empresa foi reconhecida em 2024 como Instituição de Ciência, Tecnologia e de Inovação (ICT) da Marinha.

Com o intuito de destacar os projetos dos quais a AMAZUL participa no âmbito do PNB, PNM e PROSUB, e de demonstrar sua capacidade tecnológica na área nuclear, de desenvolvimento de submarinos e do potencial da sua Metodologia de Gestão do Conhecimento, aplicável a empresas públicas e privadas, a Empresa participou, no ano de 2024, de vários eventos setoriais de relevância, no Brasil e no Exterior.

A AMAZUL busca constantemente expandir seu portfólio de soluções técnico-científicas inovadoras, em parcerias-chave com entidades públicas, privadas, nacionais e estrangeiras. Para isso, incrementa as suas relações institucionais por meio da presença em feiras, seminários, congressos, reuniões empresariais com o setor privado e em associações e federações de indústrias dos setores nuclear e de defesa. Essas ações têm resultado em um número expressivo de formalização de memorandos de entendimento e acordos de confidencialidade, com a possibilidade de geração de novos negócios.

Em 2024, a Empresa consolidou parcerias estratégicas ao assinar Memorandos de Entendimento (MoUs) com empresas e instituições de referência, como a UNICAMP, estabelecendo colaboração em Gestão do Conhecimento, Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação, e a PUC-Rio, ampliando a atuação em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I).

A AMAZUL também prospecta parcerias em outros empreendimentos de tecnologia nuclear, como o Centro Tecnológico Nuclear e Ambiental (CENTENA), a criação de centros de irradiação de alimentos e materiais e o desenvolvimento de pequenos reatores modulares (*Small Modular Reactor-SMR*).



MISSÃO

Desenvolver, transferir e manter tecnologias necessárias ao Programa Nuclear Brasileiro, Programa Nuclear da Marinha e Programa de Desenvolvimento de Submarinos, mediante gestão estratégica do conhecimento, da inovação e de pessoas, a fim de contribuir para autonomia tecnológica do país, em benefício da nossa sociedade.



VISÃO

A AMAZUL será uma empresa capaz de entregar à nação, de forma sustentável e singular, tecnologias, conhecimentos, profissionais capacitados e inovação, nas áreas nuclear e de desenvolvimento de submarinos.



VALORES

- Comprometimento
- Excelência
- Inovação
- Integridade
- Segurança
- Sustentabilidade

2.1 Governança

A área de Governança da AMAZUL atua com foco na conformidade legal, transparência e responsabilidade na condução das atividades da Empresa, assegurando a adesão às normas que regem as organizações públicas.

A sua estrutura sustenta o cumprimento dos objetivos estratégicos, promovendo o relacionamento ético com a sociedade e as partes interessadas, além de incorporar suas necessidades e expectativas na definição da estratégia, na gestão de riscos e na supervisão da gestão corporativa.

Os órgãos sociais e estatutários que compõem a estrutura de governança são a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva, o Conselho Fiscal, o Comitê de Auditoria Estatutário e o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

A **Assembleia Geral** é composta pelo seu único acionista, a União Federal, na forma do art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 12.706/2012. A Assembleia Geral é realizada ordinariamente uma vez por ano, nos quatro meses seguintes ao encerramento de cada exercício social; e extraordinariamente, sempre que os interesses sociais, a legislação ou o Estatuto Social da Empresa exigirem.

O **Conselho de Administração** é o órgão de deliberação estratégica e colegiada da AMAZUL e exerce suas atribuições considerando os interesses de longo prazo da Empresa, os impactos decorrentes de suas atividades na sociedade e no meio ambiente e os deveres fiduciários de seus membros, em alinhamento ao disposto na Lei nº 13.303/2016.

O Conselho de Administração é integrado por um representante indicado pelo Ministro de Estado da Defesa; um representante indicado pelo Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos; um representante indicado pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovação; dois representantes indicados pelo Comandante da Marinha; o Diretor-Presidente da AMAZUL; e um conselheiro eleito pelos empregados, na forma da Lei nº 12.353/2010.

Eleição do representante dos empregados

Em 2024, a AMAZUL desenvolveu um novo sistema de votação que prioriza a confidencialidade e eficiência, fortalecendo a governança corporativa. O sistema foi utilizado na eleição do representante dos empregados no Conselho de Administração. Ao todo, foram computados 945 votos, dentre os 1.670 votantes habilitados, assegurando a legitimidade e eficácia do processo.

A **Diretoria Executiva** é formada pelo Diretor-Presidente, pelo Diretor Técnico, pelo Diretor de Administração e Finanças e pelo Diretor de Gestão do Conhecimento e Pessoas, que exercem a administração executiva e representação da Empresa com o auxílio da Coordenadoria-Geral de Governança e Desenvolvimento Corporativo, da Coordenadoria-Geral de Negócios e das Gerências.

O **Conselho Fiscal** é composto por três membros efetivos e respectivos suplentes, sendo um indicado pelo Ministro da Defesa; um indicado pelo Ministro de Estado da Fazenda, como representante do Tesouro Nacional; e um indicado pelo Comando da Marinha.

A **Comissão de Ética**, órgão colegiado e autônomo, integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal e é subordinada à Comissão de Ética Pública da Presidência da República. Administrativamente, está vinculada ao Gabinete do Presidente.



O **Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração** assessora o acionista e o Conselho de Administração nos processos de indicação, avaliação, sucessão e remuneração dos administradores, conselheiros fiscais e demais membros de órgãos estatutários. É constituído por três membros, integrantes do Comitê de Auditoria, indicados pelo Comando da Marinha.



O **Comitê de Auditoria Estatutário** é o órgão de assessoramento ao Conselho de Administração, auxiliando este, entre outros, no monitoramento da qualidade das demonstrações financeiras, dos controles internos, da conformidade, da gestão de riscos e das auditorias interna e independente. É eleito e destituído pelo Conselho de Administração e integrado por três membros indicados pelo Comando da Marinha.



A **Auditoria Interna da AMAZUL** é vinculada ao Conselho de Administração, por intermédio do Comitê de Auditoria Estatutário, e, administrativamente, ao Diretor-Presidente.

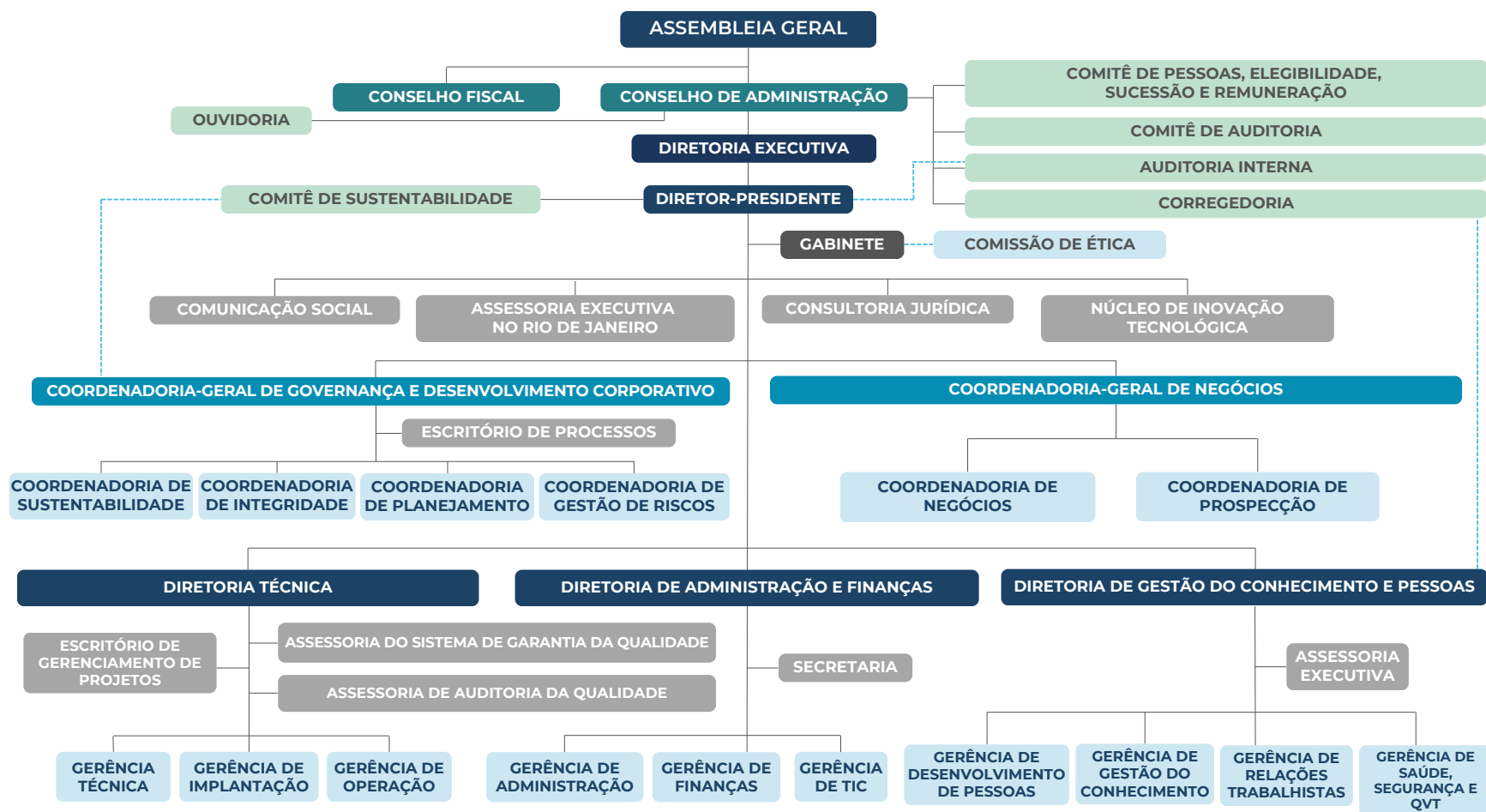


A **Ouvidoria** é responsável por receber e examinar sugestões, reclamações e denúncias visando a melhorar o atendimento da Empresa a demandas de investidores, empregados, fornecedores, clientes, usuários e sociedade em geral. É responsável pela gestão do Serviço de Informação ao Cidadão.



A **Corregedoria** é subordinada ao Conselho de Administração e vinculada administrativamente à Diretoria de Gestão do Conhecimento e Pessoas.

2.1.1 Organograma da AMAZUL



2.2 Integridade

A AMAZUL possui Programa de Integridade que estabelece o conjunto de medidas para assegurar a entrega dos resultados esperados pela sociedade, por meio do fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da conduta ética e da gestão de riscos, a partir da mobilização e participação ativa dos empregados.

A transparência é outro princípio fundamental que visa a assegurar amplo acesso a informações relevantes sobre as atividades, os negócios, as decisões empresariais e os dados contábeis e financeiros, de forma rápida e segura, aos diversos públicos de interesse e à sociedade.

Em seu ambiente institucional e de negócios, a AMAZUL adota, de forma imparcial e transparente, critérios de seleção, contratação e avaliação que permitam pluralidade e concorrência entre fornecedores, confirmem a idoneidade das empresas e zelem pela qualidade e melhor preço dos produtos e serviços contratados.

No relacionamento com fornecedores, a AMAZUL requer o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, bem como a não utilização de trabalho infantil ou escravo e a adoção de relações de trabalho adequadas e de boas práticas de preservação ambiental, resguardadas todas as disposições legais; estabelece, ainda, parcerias que asseguram os mesmos valores de integridade, idoneidade e respeito à comunidade e ao meio ambiente.





2.3 Lucro Social

Conforme o item 5 do Balanço Social, o Lucro Social da AMAZUL em 2024, detalhado a seguir, totalizou R\$ 396,84 milhões:

AMAZUL - Lucro Social 2024	Valor (R\$)
Indicadores Sociais Internos	147.774.515,42
Indicadores Sociais Externos	8.714.727,55
Tecnologias Desenvolvidas e Transferidas à Sociedade	240.357.097,27
Total	R\$ 396.846.340,24

3 Tecnologias Desenvolvidas e Transferidas à Sociedade





A AMAZUL está presente nos principais projetos do Programa Nuclear Brasileiro (PNB), que envolve as atividades e iniciativas do país relacionadas ao desenvolvimento dual de tecnologia nuclear para fins civis e de defesa.

Os projetos para fins civis estão relacionados, entre outros, à geração de energia elétrica, à medicina nuclear, à agricultura e à pesquisa científica. Os projetos para fins de defesa integram o Programa Nuclear da Marinha (PNM) e o Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB).

A Empresa desenvolve, individualmente e em conjunto, projetos em consonância com as demandas da sociedade brasileira junto a instituições como Eletronuclear, Indústrias Nucleares do Brasil (INB), Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN) e Diretoria-Geral de Desenvolvimento Nuclear e Tecnológico da Marinha (DGDNTM), entre outras.

A participação da AMAZUL é essencial para a agregação de valor ao setor nuclear brasileiro. Dada a complexidade tecnológica, o ineditismo e a constante evolução do setor, torna-se indispensável a expertise que a AMAZUL possui para atender aos rigorosos requisitos técnicos, de qualidade e, sobretudo, de segurança nuclear.

Adicionalmente, sem o apoio técnico especializado fornecido pela AMAZUL — que complementa a força de trabalho técnica da Marinha — seria inviável a execução plena das atividades atualmente em andamento no âmbito desses programas. A contribuição da AMAZUL é, portanto, não apenas estratégica, mas imprescindível para o cumprimento das metas e cronogramas estabelecidos.

Para o cálculo do Lucro Social de 2024, a AMAZUL selecionou dois projetos do PNB e os principais projetos do PNM e do PROSUB, indicados no item 4 do Balanço Social e na tabela a seguir:

IMPACTO SOCIAL DAS TECNOLOGIAS DESENVOLVIDAS PELA AMAZUL EM 2024

Programas	Projeto	Lucro social (R\$)
PNB (projetos civis)	Extensão da vida útil de Angra 1 (geração de energia)	5.738.132,50
	Parceria com o Centro de Radiofarmácia do IPEN (produção de radiofármacos)	202.294.892,75
PNM	Todos os projetos	27.469.636,61
PROSUB	Todos os projetos	4.854.435,41
TOTAL		240.357.097,27



Central Nuclear Almirante Álvaro Alberto, em Angra dos Reis

3.1 PROGRAMA NUCLEAR BRASILEIRO (FINS CIVIS)

3.1.1 Extensão da vida útil da Usina Nuclear Angra 1

A Usina Nuclear Angra 1, controlada pela empresa de economia mista Eletronuclear, entrou em operação comercial em 1985 com um reator de água pressurizada (PWR), o tipo mais utilizado no mundo, e uma licença de operação até 2024. Com 640 megawatts de potência, é capaz de gerar energia elétrica suficiente para abastecer uma cidade com cerca de 2 milhões de habitantes. Em 2024, a usina gerou 5,36 milhões de MWh.

Em 2019, a cinco anos do término da licença de operação de Angra 1, a Eletronuclear solicitou à Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN) a extensão da vida útil da usina para continuar operando por mais 20 anos. Assim, em agosto daquele ano, foi celebrado um convênio de cooperação entre a

Eletronuclear, a AMAZUL e a Fundação PATRIA (responsável pela administração dos recursos financeiros) para participação no programa de Extensão de Vida Útil de Angra 1 – LTO, até 2044.

A AMAZUL desempenhou papel essencial nesse processo, com atuação nas áreas de manutenção, revitalização e apoio ao licenciamento regulatório junto à CNEN. A Empresa mobilizou onze profissionais da área técnica em atividades na usina, em Angra dos Reis, além de um gerente de projetos, em São Paulo.



LUCRO SOCIAL
R\$ 5.738.132,50

Extensão da vida
útil de Angra 1

A autorização da CNEN para extensão da vida útil de Angra 1 até 2044 foi homologada em novembro de 2024, confirmando o atendimento a critérios rigorosos de segurança, alinhados às melhores práticas internacionais.

Em um cenário global de transição energética e busca por fontes limpas, seguras e sustentáveis, a extensão da vida útil da usina representa fornecimento energético constante e previsível, que contribui para a estabilidade do sistema elétrico nacional e redução do custo de energia para os consumidores.

Cálculo da participação da AMAZUL no lucro social do projeto:

Os benefícios sociais associados ao projeto de extensão da vida útil de Angra 1, entre eles a redução da tarifa de energia para os consumidores e a arrecadação de impostos para o poder público, só poderão ser plenamente contabilizados a partir de 2025, uma vez que o projeto foi concluído no final de 2024.

Ainda assim, para fins de apuração do impacto social em 2024, foi possível estimar o benefício social da participação da AMAZUL no projeto com base na economia gerada pela contratação de mão de obra nacional em comparação com a

mão de obra estrangeira. A comparação baseia-se em estimativas de custo-hora para diferentes categorias profissionais envolvidas no projeto, bem como na projeção de horas de trabalho estimadas.

Uma pesquisa realizada pela AMAZUL apontou que o custo da mão de obra nacional para o projeto era aproximadamente 50% inferior ao custo de uma empresa estrangeira, para grau semelhante de complexidade das atividades. Com base nesses dados, foi possível estimar a economia resultante da utilização de mão de obra da AMAZUL em R\$ 5.738.132,50:

$$L = E - V$$

onde:

L - Lucro Social

E - Estimativa de Custo do Convênio com a Concorrente

V - Valor do Convênio com a AMAZUL

A participação da AMAZUL também representou, como benefícios indiretos, a manutenção do conhecimento no Brasil, autonomia tecnológica e maturidade técnica do setor nuclear brasileiro.

Nota: O cálculo do Lucro Social da AMAZUL por sua participação neste projeto foi ratificado pela Eletronuclear.



Yellowcake, etapa de processamento do minério de urânio antes da fabricação do combustível nuclear

3.1.2 Usina Comercial de Enriquecimento de Urânio (UCEU)

Para que possa gerar energia elétrica nas usinas nucleares, o urânio natural precisa ser enriquecido, ou seja, é preciso aumentar a concentração do seu isótopo mais leve (urânio-235). A tecnologia de enriquecimento do urânio pelo processo da ultracentrifugação, desenvolvida pela Marinha do Brasil e pelo Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN), permite que a concentração do urânio-235 passe de 0,7%, como é encontrado na natureza, para até 5%.

Para realizar esse enriquecimento, está instalada em Resende (RJ) a Usina Comercial de Enriquecimento de Urânio (UCEU), unidade industrial da Fábrica de Combustível Nuclear (FCN) das Indústrias Nucleares do Brasil (INB).

A UCEU está sendo implantada de forma modular, em duas fases. A primeira, concluída no final de 2022, conta com dez cascatas (equipamentos conectados em série) de ultracentrífugas em operação, destinadas ao enriquecimento de urânio, que é transformado em combustível nuclear pela INB e enviado às usinas de Angra. O empreendimento permite à INB atender a 70% da demanda das recargas anuais de Angra 1, reduzindo seu grau de dependência na contratação do serviço no exterior para a produção de combustível para as usinas nucleares nacionais.



Fábrica de Combustível Nuclear, em Resende (RJ)

Em 2023, a AMAZUL assinou contrato com a INB prevendo a prestação de serviços de engenharia para o desenvolvimento do projeto básico referente à segunda fase da implantação da UCEU.

Implantada a segunda fase, a INB deverá operar com mais 30 cascatas de ultracentrífugas, o que garantirá ao Brasil a autossuficiência no enriquecimento de urânio.

A previsão é de que, até 2033, a INB tenha capacidade de atender, com produção totalmente nacional, à demanda de combustível de Angra 1 e de Angra 2 e, até 2037, às necessidades de Angra 3.

Aumentar a produção interna de urânio enriquecido reduzirá significativamente a necessidade de importação desse material estratégico, consolidando a segurança energética do país. A dependência de mercados externos é um risco, sujeito a variações de preço, instabilidades políticas e barreiras comerciais. Por isso, investir no desenvolvimento e na expansão da capacidade nacional de enriquecimento de urânio é vital para reforçar a autossuficiência em uma área tecnológica essencial.

Nota: Este projeto não foi selecionado para cálculo do Lucro Social pois encontra-se em andamento. Seu benefício social será computado futuramente.

A AMAZUL contribuiu de forma relevante, na primeira fase da implantação da UCEU para a ampliação da capacidade produtiva da INB.

Entre 2018 e 2022, foram entregues quatro cascatas de enriquecimento isotópico de urânio. Em todas, técnicos e especialistas da AMAZUL, sob supervisão da Marinha do Brasil, atuaram no planejamento, concepção dos projetos, fabricação e montagem das ultracentrífugas.



Radiofármacos são essenciais para a realização de diagnósticos e procedimentos de medicina nuclear

3.1.3 Parceria com o CR-IPEN para produção de radiofármacos

Desde 2019, a AMAZUL realiza atividades técnicas de apoio à produção de radiofármacos no Centro de Radiofarmácia do Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (CR-IPEN), fortalecendo a parceria de cooperação técnica com a Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN).

O CR-IPEN é a principal unidade da CNEN para a produção e distribuição de radiofármacos essenciais para diagnósticos e tratamentos médicos no país. Os radiofármacos fornecidos pela CNEN propiciam a realização de aproximadamente 1,5 milhão de procedimentos de medicina nuclear por ano, sendo que aproximadamente 30% contam com cobertura do Sistema Único de Saúde (SUS).

O CR-IPEN é o único produtor nacional de geradores de tecnécio-99m, radioisótopo utilizado na maioria dos exames diagnósticos de medicina nuclear. A radiação gama do tecnécio-99m gera imagens para diagnóstico de tumores em diversos órgãos do corpo humano.

Nesta parceria, com a atuação direta da AMAZUL na produção do gerador, a empresa contribuiu com o CR-IPEN em atividades orientadas à obtenção de certificados de Boas Práticas de Fabricação (BPF) e ao Registro de Radiofármacos junto à Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA).

As ações para melhoria do fornecimento de radiofármacos concentram-se nas áreas de Garantia da Qualidade, Projetos, Ciclotrons, Controle da Qualidade, Infraestrutura e Apoio, Logística, Suprimentos, Tecnologia da Informação.

A AMAZUL atua, ainda, na elaboração dos descritivos técnicos para aquisição dos serviços e dos materiais utilizados nos processos produtivos do CR-IPEN, além de trabalhar no desenvolvimento de novos fornecedores de insumos utilizados.

A interrupção na produção desses radiofármacos compromete a continuidade de tratamentos oferecidos à população e gera uma dependência maior de importações, aumentando custos e tempos de espera para os pacientes.



LUCRO SOCIAL
R\$ 202.294.892,75
Parceria com o CR-IPEN

O trabalho da AMAZUL no CR-IPEN tem permitido atender à demanda de radiofármacos em hospitais e clínicas em todo o Brasil, garantindo a continuidade e qualidade dos serviços de saúde nuclear.

Cálculo da participação da AMAZUL no lucro social do projeto

O cálculo do lucro social decorrente da participação da AMAZUL no projeto considerou a economia gerada pela produção nacional de geradores do isótopo tecnécio-99m em comparação com a importação da Argentina, conforme a equação a seguir:

$$LS = (P_{MGTI} - P_{MGTC}) \times P_{AGTI} \times F_{CA} - V_{AI}$$

onde:

LS - Lucro Social

P_{MGTI} - Preço médio do gerador de tecnécio importado

P_{MGTC} - Preço médio do gerador de tecnécio-CNEN

P_{AGTI} - Produção anual do gerador de tecnécio-IPEN

F_{CA} - Fator de Contribuição da AMAZUL*

V_{AI} - Valor do contrato AMAZUL-IPEN

*O Fator de Contribuição corresponde ao número de empregados da AMAZUL que atuam no projeto em relação ao total de funcionários que atuam na produção do gerador de tecnécio.

A produção nacional de geradores de tecnécio-99m representa um investimento estratégico de alto retorno social. Quando considerados os impactos indiretos sobre a formação profissional, autonomia tecnológica brasileira e a segurança sanitária, o valor desse retorno é significativamente maior.

O cálculo do Lucro Social desta parceria não considera outras vantagens, como geração de empregos qualificados, independência internacional no segmento nuclear, garantia de acesso a exames por imagem e o consequente aumento da sobrevida dos pacientes com diagnóstico eficaz.

Adicionalmente, a produção local de geradores permite a continuidade de procedimentos diagnósticos que salvam vidas e otimizam o uso de recursos hospitalares.

A dependência de importação, além de mais onerosa, expõe o sistema de saúde a riscos de interrupção em caso de crises sanitárias, logísticas ou diplomáticas.

O IPEN, ao manter a cadeia produtiva nacional, permite a formação de engenheiros, técnicos e pesquisadores em uma área estratégica, evitando a obsolescência de conhecimentos essenciais.

Nota: O cálculo do Lucro Social da AMAZUL por sua participação neste projeto teve os seus valores informados pelo IPEN, CNEN e Eckert & Ziegler Brazil Isotope Solutions em julho de 2025.



Perspectiva do futuro Reator Multipropósito Brasileiro, que está sendo construído em Iperó (SP)

3.1.4 Reator Multipropósito Brasileiro (RMB)

O Reator Multipropósito Brasileiro (RMB) é um empreendimento estratégico do PNB, iniciado em 2008, que consiste no desenvolvimento do projeto de engenharia, preparação da implantação, construção, comissionamento e licenciamento de um reator nuclear multipropósito de 30 MW. Também inclui toda a infraestrutura de laboratórios e instalações de suporte para pesquisa no município de Iperó (SP).

O RMB possibilitará a produção doméstica de radioisótopos vitais para a medicina nuclear, como o tecnécio-99m, reduzindo a dependência do Brasil em importações, que são onerosas e, muitas vezes, incertas.

Com suprimento estável de radioisótopos, diagnósticos e tratamentos médicos serão mais precisos e eficazes, melhorando prognósticos e a qualidade de vida dos pacientes.

Além disso, a produção nacional promove a saúde pública ao tornar esses insumos mais acessíveis em todo o país, inclusive em regiões menos desenvolvidas.

A autossuficiência na produção de radioisótopos também fortalece a soberania nacional em setores estratégicos, diminuindo a vulnerabilidade a crises externas.

Em conjunto com a Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), como empreendedora principal, e a empresa argentina Invap Sociedad del Estado, parceira no desenvolvimento, a AMAZUL foi a coexecutora do projeto detalhado de engenharia do RMB, tendo a Fundação Parque de Alta Tecnologia da Região de Iperó e Adjacências (Fundação PATRIA) como administradora dos recursos financeiros provenientes da Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP). Os profissionais da AMAZUL participaram da elaboração do projeto detalhado entre 2017 e 2021.

Estrategicamente, o empreendimento do RMB visa desenvolver capacidades industriais nacionais em áreas como testes e qualificação de combustíveis nucleares e materiais para reatores.

Cientificamente, amplia a pesquisa nuclear no país, oferecendo instalações como um Laboratório de Análise por Ativação e um Laboratório Nacional para pesquisas com feixes de nêutrons, complementando as atividades do Laboratório Nacional de Luz Síncrotron, do Centro Nacional de Pesquisa em Energia e Materiais (LNLS/CNPEM), localizado em Campinas (SP).

O Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) viabilizou os recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), via FINEP, para o início dos trabalhos em 2023, construção de parte da infraestrutura, contratação dos planos ambientais da obra e o projeto detalhado do laboratório de processamento de radioisótopos.

A AMAZUL foi contratada para realizar serviços técnicos especializados de engenharia para o apoio ao cumprimento de metas do convênio FINEP.

Em 2025, o MCTI iniciou as obras de infraestrutura do RMB em uma área de 2 milhões de metros quadrados próxima ao Centro Industrial Nuclear de Aramar, em Iperó (SP).

Este projeto não foi selecionado para cálculo do Lucro Social, pois encontra-se em andamento e seu benefício será computado futuramente.

3.1.5 Pré-Estudo de Viabilidade de Novas Instalações de Energia Limpa

Em junho de 2024, a AMAZUL foi contratada por uma empresa de energia, localizada em Santa Catarina, para serviços de caracterização do site e estudos de viabilidade de novas instalações de energia limpa. A oportunidade gerada pela contratação contribui para que a AMAZUL alcance o seu objetivo estratégico de apoiar a transição da matriz energética nacional para um modelo de baixa emissão de carbono.

Este projeto está em andamento e não foi selecionado para cálculo do Lucro Social. Seu benefício será computado futuramente.



3.1.6 Gestão do Conhecimento

Um dos maiores desafios da AMAZUL é reter o conhecimento criado e desenvolvido pelos profissionais que participam de programas estratégicos do setor nuclear. Para fazer frente a esse desafio, a AMAZUL desenvolveu sua própria metodologia de Gestão do Conhecimento (GC), homologada pelo Ministério da Defesa como Produto Estratégico de Defesa (PED) e alinhada aos critérios da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

A metodologia já foi implantada em 17 organizações-clientes por profissionais com comprovada experiência de mercado. Adaptável, foi desenvolvida para atender às

necessidades específicas de empresas públicas, privadas e instituições governamentais.

A metodologia contempla desde o mapeamento de saberes críticos até a criação de repositórios de conhecimento e práticas de sucessão na organização.

A AMAZUL tem atuado na implantação da metodologia de GC em áreas estratégicas do Programa Nuclear da Marinha (PNM) e do Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB).



Laboratório de Geração Nucleoelétrica, no Centro Industrial Nuclear de Aramar, em Iperó (SP)

3.2 PROGRAMA NUCLEAR BRASILEIRO (FINS DE DEFESA)

3.2.1 PROGRAMA NUCLEAR DA MARINHA

O Programa Nuclear da Marinha (PNM) é um dos programas estratégicos do Ministério da Defesa e contempla dois grandes empreendimentos: o desenvolvimento de tecnologia nuclear na área de reatores e o domínio do Ciclo do Combustível Nuclear.

A AMAZUL participa dos projetos relacionados ao Ciclo do Combustível Nuclear, que desenvolve a tecnologia para o enriquecimento de urânio e a fabricação de combustível nuclear.

A Empresa participa também do projeto de construção do Laboratório de Geração de Energia Nucleoelétrica (LABGENE), no Centro Industrial Nuclear de Aramar, em Iperó (SP). O LABGENE será o protótipo em terra do sistema de propulsão do Submarino Nuclear Convencionalmente Armado (SNCA).*

O projeto contempla a construção, o comissionamento, a operação e a manutenção de uma planta que contém todos os sistemas da propulsão nuclear, desde o reator até o eixo propulsor.

O LABGENE permitirá testar e otimizar uma ampla gama de sistemas e equipamentos, inclusive de proteção radiológica e segurança nuclear, servindo de referência para o projeto da Planta Nuclear Embarcada (PNE, seção do submarino onde será instalado o sistema de propulsão nuclear) e permitindo ajustes e adequações necessários para o desempenho operacional do SNCA.

*O submarino recebe esse nome porque seus armamentos são convencionais (não nucleares); somente a propulsão é nuclear.

O LABGENE encontra-se em estágio avançado de construção, restando a conclusão da montagem eletromecânica, a realização de testes e o comissionamento integral dessas instalações.

Tais tecnologias no país permitirão avanço em outras áreas que se beneficiam do desenvolvimento nuclear, como energia, medicina, agricultura e outras aplicações industriais.

Além da participação direta no Programa Nuclear da Marinha (PNM), os empregados da AMAZUL também fazem a gestão de contratos essenciais ao programa, executados por empresas contratadas.

*A evolução do Programa Nuclear da Marinha dotará o Brasil de elevada competência técnica para o desenvolvimento e construção de reatores do tipo **Pressurized Water Reactor (PWR)** e o domínio de toda a cadeia de produção do combustível nuclear.*



Cálculo do Lucro Social da participação da AMAZUL no PNM

A AMAZUL disponibiliza 1.296 profissionais para o PNM, cumprindo sua missão institucional. Caso essa força de trabalho fosse contratada por meio da iniciativa privada, além da remuneração e encargos trabalhistas, haveria custos adicionais relacionados a despesas indiretas e margem de lucro. A tabela a seguir ilustra a economia para a União pela não cobrança desses custos adicionais (Benefícios e Despesas Indiretas-BDI):

Programa Nuclear da Marinha

Posto de Trabalho	Profissionais	BDI Anual (R\$)
Especialista	374	12.433.990,38
Consultor	28	1.434.938,96
Analista	72	2.275.036,20
Técnico	695	9.990.741,46
Auxiliar	127	1.334.929,61
Total	1.296	27.469.636,61

3.2.1.1 Unidade de Produção de Hexafluoreto de Urânio (USEXA)

No âmbito do Programa Nuclear da Marinha (PNM), a AMAZUL assumiu as atribuições de conclusão, comissionamento e operação da Unidade de Produção de Hexafluoreto de Urânio (USEXA).

A USEXA está localizada no Centro Industrial Nuclear de Aramar (CINA), em Iperó (SP), e seu projeto de finalização permitirá ao Brasil dominar, em escala industrial, o ciclo completo de energia nuclear, atuando em todas as etapas do benefi-

Para o cálculo, foi considerada a média de remuneração por categoria profissional em 2024 e estimados os encargos, benefícios e provisões obrigatórios. A partir deste valor, foram computados os custos indiretos (média de mercado: 4,5%) e o lucro incidente (estimativa conservadora de 4,0%) no ano:

$$LS = (R + EB + PR) \times (1 + P_{Ci}) \times (1 + P_L) - (SP + EB + PR)$$

- onde:
- LS = Lucro Social
 - R = Remuneração
 - EB = Encargos e Benefícios
 - PR = Provisão para Rescisão
 - P_{Ci} = Percentual de Custo Indiretos
 - P_L = Percentual de Lucro
 - SP = Salário e Periculosidade

Nota: O cálculo do lucro social da AMAZUL por sua participação neste projeto foi validado pela Marinha do Brasil em junho de 2025, por meio da Diretoria-Geral de Desenvolvimento Nuclear e Tecnológico da Marinha.

ciamento do urânio, da extração do minério à fabricação do combustível nuclear.

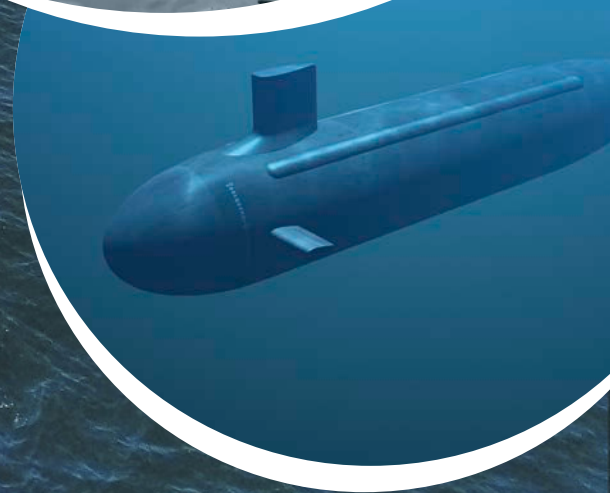
O Programa FINEP Mais Inovação, em parceria com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, viabilizará a conclusão do empreendimento, que tem a EMGEPRON como empresa proponente, a AMAZUL como coexecutora e a Diretoria de Desenvolvimento Nuclear da Marinha como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação e autoridade do projeto.



Unidade de Produção de Hexafluoreto de Urânio (USEXA), em Iperó (SP)



LUCRO SOCIAL
R\$ 4.854.435,41
PROSUB



3.2.2 PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE SUBMARINOS

Criado em 2008, em uma parceria estratégica entre o Brasil e a França, o Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB) tem como objetivo o desenvolvimento e a construção do Submarino Nuclear Convencionalmente Armado (SNCA).

No âmbito do PROSUB, a AMAZUL auxilia a Marinha do Brasil no desenvolvimento e na maturidade de projetos e sistemas, com vistas à construção do SNCA, que será um importante instrumento na garantia da soberania nacional nas Águas Jurisdicionais Brasileiras, a “**Amazônia Azul**”.

As principais tecnologias envolvidas no PROSUB têm utilização dual e podem ser aplicadas em outras áreas da indústria. Merecem destaque:

- o projeto e a construção de uma infraestrutura industrial naval moderna;
- o complexo projeto do SNCA, que envolve diversas áreas de engenharia;
- técnicas modernas de construção naval;
- desenvolvimento de sistemas de controle integrado;
- nacionalização de equipamentos e sistemas; desenvolvimento de laboratórios de ensaios e testes para diversas aplicações;
- projeto e construção de uma planta de propulsão nuclear;
- integração de sistemas; definição de novas regras para licenciamento nuclear e aprimoramento de processos e ferramentas de gestão de projetos complexos.

O PROSUB inclui a construção de quatro submarinos convencionais (com propulsão a diesel), dos quais dois já estão em operação (Riachuelo e Humaitá) e um está em fase de testes (Tonelero). O quarto submarino, Almirante Karam, está em construção.

O programa contempla a construção de um complexo de infraestrutura industrial e de apoio à operação dos submarinos, que inclui os Estaleiros, a Base Naval e a Unidade de Fabricação de Estruturas Metálicas (UFEM) no município de Itaguaí (RJ).

Área oceânica com 5,7 milhões de km², a Amazônia Azul abrange a superfície do mar, águas sobrejacentes ao leito do mar, solo e subsolo marinhos contidos na extensão atlântica que se projeta do litoral até o limite exterior da Plataforma Continental brasileira.

Por essa região, trafegam mais de 95% do comércio exterior do Brasil. Cerca de 95% do petróleo nacional e 45% do pescado brasileiro são extraídos dessa região que reúne incontáveis recursos vivos, minerais e sítios ambientais. Por possuir área equivalente a 67% do território terrestre, com dimensão e biodiversidade semelhantes às da Amazônia Verde, convencionou-se chamá-la de Amazônia Azul.





Base Naval de Itaguaí (RJ)

O PROSUB, aliado ao PNM, permitirá ao Brasil conquistar a capacidade de projetar, construir, operar e manter submarinos convencionais com propulsão nuclear, competências detidas atualmente por poucos países no mundo.

O programa envolve a transferência de tecnologia, pacote de material e seus respectivos sistemas, bem como os demais investimentos e despesas que contribuam para o desenvolvimento e execução do projeto.

Nota: O cálculo do Lucro Social da AMAZUL por sua participação neste projeto foi validado pela Marinha do Brasil em junho de 2025, por meio da Diretoria-Geral de Desenvolvimento Nuclear e Tecnológico da Marinha.

Cálculo do Lucro Social para os projetos do PROSUB

Os projetos do PROSUB contam com a dedicação de 227 profissionais da AMAZUL. A alocação desses profissionais não implica custos diretos para a Marinha, evitando despesas com encargos, lucros e outros custos indiretos típicos de contratações via iniciativa privada. A tabela a seguir ilustra a economia gerada pela não cobrança desses custos adicionais (Benefícios e Despesas Indiretas-BDI):

Programa de Desenvolvimento de Submarinos

Posto de Trabalho	Profissionais	BDI Anual (R\$)
Especialista	128	2.786.642,93
Consultor	28	1.227.961,71
Analista	11	230.820,44
Técnico	60	609.010,33
Total	227	4.854.435,41

3.3 PROJETOS DO PNB EM PROSPECÇÃO

O ambiente de negócios da AMAZUL está relacionado a empreendedorismo, inovação e tecnologia de ponta que envolve o desenvolvimento de sistemas complexos e a nacionalização de equipamentos. Seu portfólio estratégico compreende a prestação de serviços de engenharia e consultoria,

a comercialização de produtos e outras atividades relacionadas ao Programa Nuclear Brasileiro. A AMAZUL prospecta outros projetos com alto potencial de impacto social para os próximos anos:

3.3.1 Centros de Irradiação de Alimentos e Materiais (Irradiadores)

A técnica de irradiação expõe os alimentos a quantidades intermediárias de radiação e age como se fosse uma “pasteurização” a frio que visa aumentar a vida de prateleira.

A irradiação pode ser usada para destruir microrganismos causadores de doenças como fungos e bactérias, prolongar o prazo de validade dos produtos, retardar o amadurecimento e brotação e esterilizar alimentos, sem o uso de produtos químicos.

Essa tecnologia de preservação pode ser importante aliada no combate ao desperdício, estimado pela Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO) em um terço da produção mundial de alimentos todos os anos.

A irradiação também tem potencial de emprego na medicina para a esterilização de equipamentos e insumos médicos.

A AMAZUL busca interessados, entre entidades governamentais e de capital privado, na elaboração de projetos de centros de irradiação para alimentos e materiais.



O potencial dessa tecnologia foi debatido em workshop promovido pela AMAZUL em maio de 2024, com o objetivo de reunir instituições de pesquisa, produtores e sociedade civil.

No final de 2024, a AMAZUL deu início ao projeto de aprimoramento da sua capacidade técnica e comercial em aspectos relacionados à irradiação de alimentos. O projeto de capacitação conta com recursos financeiros destinados à Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I) e envolve a Diretoria Técnica, a Coordenadoria-Geral de Negócios e a Assessoria de Comunicação Social da AMAZUL.

O objetivo do projeto é capacitar a AMAZUL para elaboração de projetos de centros de irradiação, aprimorar a competência técnica dos empregados nessa área, preparar meios para comunicação e difusão da técnica e desenvolver o setor de negócios, visando a operacionalizar parcerias estratégicas, captação de recursos, abertura de linhas comerciais e relacionamentos.

A técnica da irradiação dará ao Brasil a oportunidade de alcançar mercados internacionais com maior competitividade. Hoje, o Brasil é o terceiro maior produtor de frutas, mas apenas o 23º maior exportador, desempenho que pode crescer com o uso dessa tecnologia.

Em 2025, a AMAZUL firmou um Memorando de Entendimento (MOU) com o Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN) que estabelece uma cooperação estratégica para o desenvolvimento de centros de irradiação destinados ao tra-

tamento de alimentos e materiais no Brasil. A parceria visa impulsionar o uso de tecnologias nucleares para aprimorar a segurança alimentar e a qualidade dos materiais, promovendo inovação e sustentabilidade no setor.

3.3.2 Projeto Radioquímica e Ensaaios Pré-Clínicos (Radiolab)

A AMAZUL tem participado do desenvolvimento dos projetos conceitual, básico e detalhado de laboratório de pesquisa de medicina nuclear (Radiolab) para a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). O empreendimento contribuirá para pesquisas de desenvolvimento de fármacos e radiofármacos voltados ao diagnóstico e tratamento do câncer.

3.3.3 Projeto Básico para Depósito de Materiais Nucleares e Rejeitos de Baixa Atividade

A AMAZUL foi contatada pelas Indústrias Nucleares do Brasil (INB) para a prospecção de um projeto básico relacionado ao Depósito de Materiais Nucleares e Depósito Inicial de Rejeitos de Baixa Atividade.

3.3.4 Protonterapia

Protonterapia é um tipo avançado de tratamento de câncer, que usa um feixe de prótons aplicado diretamente no tumor, destruindo as células cancerígenas, porém minimizando o dano aos tecidos saudáveis adjacentes. Os esforços da AMAZUL para explorar essa nova frente de atuação culminaram na assinatura de um memorando de entendimento com a Fundação Educacional Severino Sombra, da Universidade de Vassouras.

4 Pessoas





Os indicadores sociais internos da AMAZUL totalizaram R\$ 147,77 milhões em 2024, referentes aos benefícios oferecidos aos empregados, conforme indicado no item 2 do Balanço Social.

Encerrando o ano com 1.948 empregados, dentro do limite de 1.998 pessoas estabelecido pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST), a Empresa reafirmou sua responsabilidade na formação de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e seguro.

Um dos destaques do ano foi a adesão ao Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão e ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, iniciativas que reforçam o papel das empresas públicas, como a AMAZUL, na promoção de igualdade entre os empregados.

4.1 PERFIL DO CORPO FUNCIONAL

Local de Trabalho	Empregados
Secretaria Naval de Segurança Nuclear e Qualidade	36
Sede AMAZUL	324
Centro Industrial Nuclear de Aramar	837
Sítio do RMB	10
Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo	573
Complexo Naval de Itaguaí - RJ	100
Rio de Janeiro	68
Total	1.948

O ano de 2024 também foi o primeiro da vigência do banco de horas da Empresa, com regras previstas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2023.

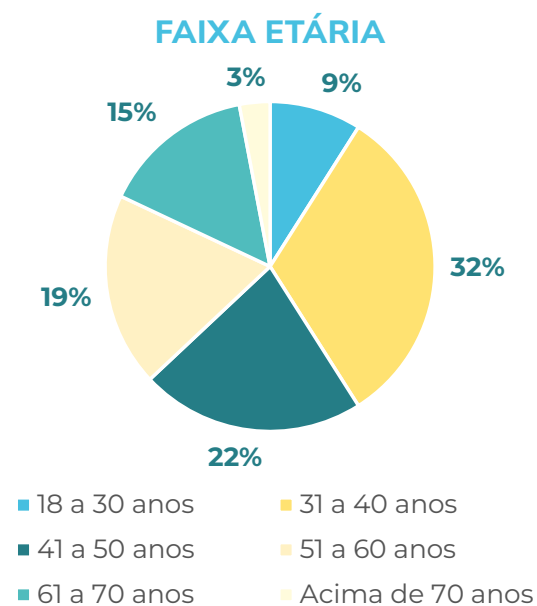
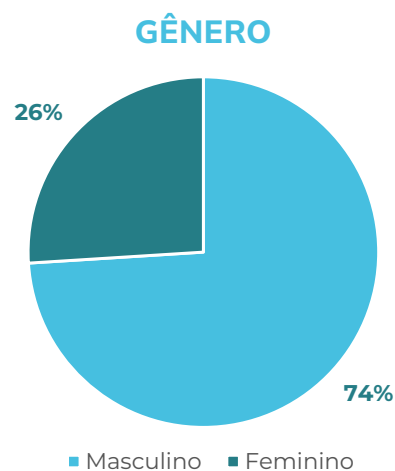
Com foco na integridade e no bem-estar, a AMAZUL observou o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR) de segurança e medicina do trabalho e fortaleceu ações para a construção de um ambiente organizacional saudável, livre de assédio e discriminação.

Como empresa cidadã, a AMAZUL promove benefícios, como licenças maternidade e paternidade estendidas, e políticas voltadas à retenção de talentos, consolidando-se como uma organização comprometida com as pessoas e com o futuro.

Indicadores do corpo funcional, detalhados a seguir, integram o item 7 do Balanço Social:

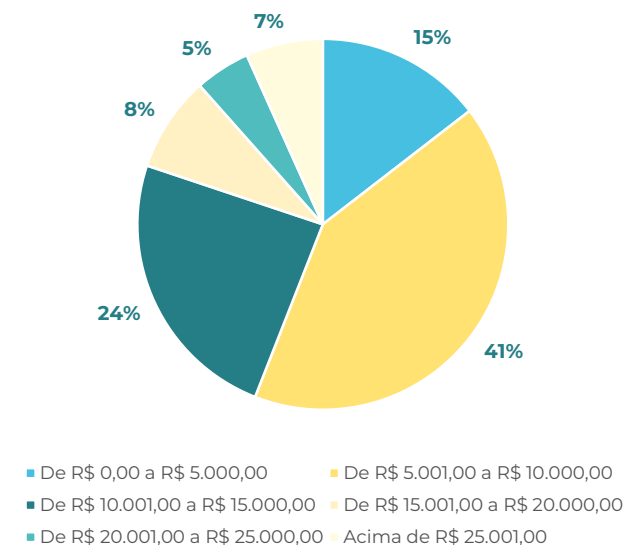
Escolaridade	Empregados	%
Doutorado	64	3,29
Mestrado	160	8,21
Pós-graduação Lato Sensu	290	14,89
Educação Superior	776	39,84
Ensino Médio	603	30,95
Ensino Fundamental	20	1,03
Ensino Fundamental Incompleto	35	1,80
TOTAL	1.948	100

Obs.: Após as contratações realizadas no final de 2024, o percentual de empregadas alcançou o patamar de 26% da força de trabalho. Em relação à faixa etária, não foram observadas mudanças significativas na comparação com o ano anterior.

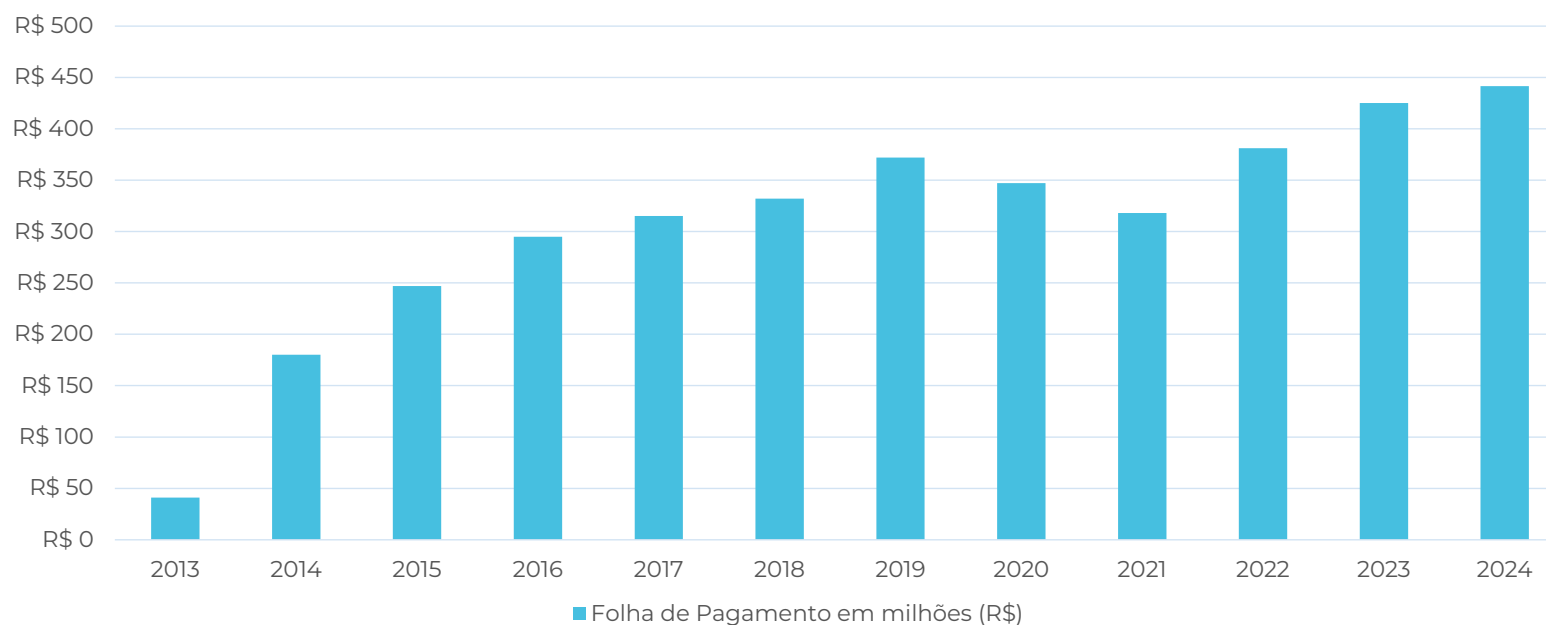


Os encargos sociais compulsórios referentes aos indicadores internos (como contribuições para o INSS, FGTS e Sistema S) totalizaram R\$ 101 milhões, como indicado no item 2.2. do Balanço Social.

DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA SALARIAL



FOLHA DE PAGAMENTO DE 2013 A 2024



4.2 COMPROMISSOS FIRMADOS EM 2024

4.2.1 Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão

Em setembro de 2024, a AMAZUL aderiu ao Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão, promovido pelo Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

O pacto, firmado entre empresas estatais, representa um compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e com o combate a todas as formas de discriminação, tendo como fundamentos o respeito e a valorização das diferenças em todas as relações. Além disso, promove o bem-estar, criando melhores condições de trabalho, incluindo a preservação da saúde física e mental.

As estatais signatárias comprometem-se com a troca de experiências sobre boas práticas de equidade e inclusão, além da realização de ações conjuntas, com eventual otimização de custos, para o aumento da visibilidade do tema na sociedade e no meio empresarial.

4.2.2 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Em maio de 2024, a AMAZUL formalizou sua participação na 7ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, promovido pelo Governo Federal com apoio da ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais ministérios. O programa, lançado em 2005, visa promover práticas de igualdade de gênero e raça no ambiente corporativo, reforçando o papel da Empresa na construção de uma cultura organizacional mais ética, inclusiva e justa.



Cerimônia de adesão ao Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão

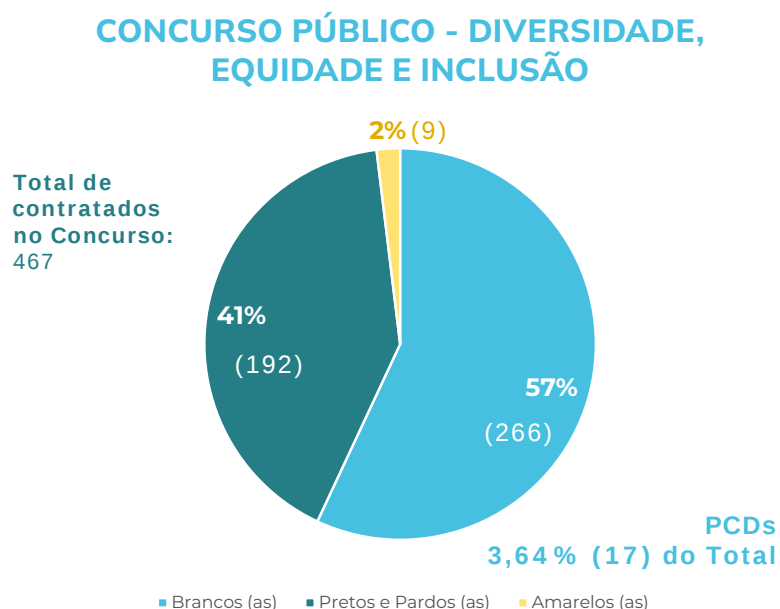
Em 2026, após a execução do plano de ação, as empresas que aderiram à 7ª Edição do programa deverão apresentar um relatório final com os resultados alcançados. O Ministério das Mulheres anunciará aquelas que se destacaram pelas práticas de igualdade e, em junho de 2026, será realizada a cerimônia de entrega do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, em reconhecimento às iniciativas de igualdade no ambiente de trabalho.

4.2.3 Valorização da Diversidade

O concurso público é um instrumento de promoção da diversidade e da inclusão. As contratações de empregados efetivos em empresas públicas são realizadas por meio de concurso público e as convocações dos candidatos obedecem impreter-

riavelmente a ordem de classificação, com o cumprimento da legislação relacionada às contratações de Pessoas com Deficiência (Decreto nº 9.508/2018) e de Pessoas Pretas ou Pardas (Lei nº 12.990/2014).

Em novembro de 2024, os contratados por meio do Concurso Público 01/2022 somavam 467 empregados permanentes:

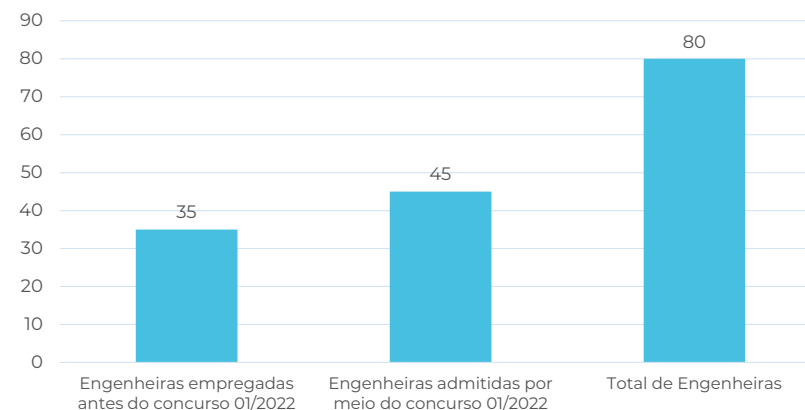


O Concurso 01/2022 também ampliou a presença feminina nos cargos de Engenharia que historicamente são ocupados, em sua maioria, por homens.

Entre 2022 e 2024 foram contratadas 45 Engenheiras, elevando para 80 o total de mulheres nos cargos de Engenharia – um crescimento de 128,57%.

Esses números evidenciam a tendência, observada nos últimos dez anos, de maior aderência do público feminino aos cursos nessa área e do aumento de mulheres que buscam colocação no mercado de trabalho, inclusive por meio de concursos.

QUADRO DE ENGENHEIRAS



A igualdade salarial e as condições de trabalho são asseguradas pelo Plano de Cargos, Remuneração e Carreira (PCRC), aplicado de forma isonômica e meritocrática, com benefícios adicionais previstos em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

A Empresa também promove inclusão social por meio da contratação de jovens aprendizes com deficiência, garantindo acesso ao emprego de forma equitativa.

4.2.4 Ações Educativas

A AMAZUL mantém compromisso com a promoção da integridade e da ética em suas áreas de atuação. A Empresa entende que a ética deve orientar a conduta cotidiana de seus empregados, o relacionamento com parceiros e fornecedores e a entrega de valor à sociedade. Essa cultura é parte fundamental da governança corporativa e se reflete em ações que fortalecem a integridade, a responsabilidade e a transparência.

Uma das vertentes desse compromisso é o combate a todas as formas de assédio no ambiente corporativo. Em 2024, a Corregedoria da AMAZUL teve papel de destaque nesse esforço com o projeto “Assédio Não Tem Remédio”, uma série de sete palestras educativas ministradas por especialistas e servidores de Unidades Setoriais de Correição de instituições como a Fundacentro e a Justiça do Trabalho.

Além disso, a Corregedoria lançou uma série de podcasts sobre educação corporativa e prevenção de ilícitos, reforçando o compromisso com a integridade e a transparência. O projeto, desenvolvido com apoio da Assessoria de Comunicação Social, foi veiculado entre maio e outubro de 2024, em nove episódios divulgados por e-mail, WhatsApp, intranet e no canal da Empresa no YouTube.

A atuação da Corregedoria também incluiu a promoção de treinamentos técnicos, como o realizado em setembro, voltado aos empregados das áreas de licitações e contratos. Com o tema “Prevenção e Repressão a Crimes em Licitações”, o treinamento teve transmissão online e contou com participantes internos e externos.

PROJETO ASSÉDIO NÃO TEM REMÉDIO



GILBERTO WALLER JUNIOR
PROCURADORIA GERAL FEDERAL



RITA RUSSO
NEUROPSICOPEDAGOGA



CLAUDIA TEIXEIRA
IPT



DALTON CUSCIANO
FUNDACENTRO

4.3 REMUNERAÇÃO

A política de remuneração da AMAZUL é definida por nível de formação e especialização. Não há discriminação salarial em razão da classe social, gênero, raça, etnia, idade, deficiência, condição física, estado de saúde, orientação sexual, religião, opinião política, filiação sindical, cultura, nacionalidade, estado civil, aparência/estética.

Os salários oferecidos são equivalentes quando no mesmo nível do Plano de Cargos, Remuneração e Carreira (PCRC), que define os critérios de remuneração, a evolução na carreira e as possíveis movimentações (mudanças de local de trabalho). A evolução na carreira obedece a um processo transparente e meritocrático.

Como indicado no item 8.1. do Balanço Social, a relação entre a maior e a menor remuneração na Empresa é 13,75, isto é, a maior remuneração é 13,75 vezes maior que a menor remuneração.

4.3.1 Revisão do PCRC

A AMAZUL iniciou em 2023 os estudos para revisar o Plano de Cargos, Remuneração e Carreira (PCRC), com o objetivo de torná-lo mais competitivo diante do mercado de trabalho e mais aderente às necessidades atuais da Empresa, especialmente no que se refere à política de captação e retenção de talentos, dentro do que é previsto para empresas públicas dependentes, conforme orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST).

Em 2024, foi concluído o trabalho de pesquisa salarial de mercado com a FIA-USP e iniciada a etapa de consulta, em que os empregados fazem sugestões de melhoria em relação ao encarecimento, regras de promoção e progressão e inclusão/alteração de benefícios.

Nessa etapa, a Empresa conta com a colaboração do Grupo de Facilitadores Internos, composto por 16 empregados distribuídos nos locais de trabalho onde a AMAZUL está presente. Este grupo atua desde 2020 na comunicação da Empresa com a força de trabalho.

Na revisão do PCRC, o grupo atuará, sob orientação da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, consultando os empregados sobre pontos sensíveis do Plano.

Após a consulta, uma proposta de revisão será encaminhada para aprovação do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (COPEPRE), do Conselho de Administração (CONSAD), do Comando da Marinha (CM) e do Ministério da Defesa (MD), antes do encaminhamento à análise da SEST.

4.3.2 Negociação coletiva

A AMAZUL negocia o Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de São Paulo. A proposta de reajuste de salários e benefícios, aprovada pelo Conselho de Administração, é enviada, antes do início das negociações, à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST), com atestado de disponibilidade orçamentária.

Em 2024, após frustradas tentativas de acordo, o Sindicato orientou para a realização de greve, que durou cinco dias, sem prejuízo das atividades desempenhadas pela Empresa, e à instauração do dissídio coletivo de greve no Tribunal Regional do Trabalho. Em 8 de novembro, foi publicado o Acórdão do TRT, estabelecendo o percentual de reajuste dos salários e dos benefícios em 3,54%, retroativo a abril, e a correção de 10% no valor da Cesta-alimentação.

No Acórdão, foi reforçado que a Empresa já havia concedido, ainda nos autos do ACT 2023, reajuste de 0,91% referente à mudança da data-base de 1º de janeiro para 1º de abril.

A sentença estabeleceu que a greve conduzida pelo Sindicato não foi abusiva e que as cláusulas sociais podem vigorar até março de 2028. Incluiu também cláusula assegurando a possibilidade de união homoafetiva e indicou a estabilidade pré-aposentadoria de 1 ano para 2 anos. O Acórdão considerou ainda a possibilidade de desconto de cota de participação negocial (4%), em favor do Sindicato, condicionado à validação de instrumento ora em análise no Supremo Tribunal Federal cuja abrangência se aplicará a todas as Empresas.

Além disso, mencionou a possibilidade de o Sindicato ter representantes em todas as Comissões de Processos Administrativos, cuja regra de formação passaria a ter somente empregados do quadro permanente.

Ao final de dezembro, tanto a AMAZUL quanto o Sindicato impuseram embargos de declaração para esclarecer pontos do Acórdão do TRT. Os reajustes de salários e benefícios foram efetivados no primeiro semestre de 2025, de forma retroativa a abril de 2024.

Em 2025, a AMAZUL recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho e obteve efeito suspensivo das cláusulas que não constavam da proposta apresentada pela Empresa. A expectativa é que a sentença final seja proferida ainda em 2025, encerrando o dissídio coletivo.





4.3.3 Benefícios

O capital humano constitui o diferencial competitivo da Empresa, que oferece um pacote de benefícios voltado para a promoção da qualidade de vida dos empregados e seus dependentes, valorização das pessoas e retenção de talentos.

Esses benefícios, previstos em Acordo Coletivo de Trabalho, e demonstrados no item 2 do Balanço Social, refletem o compromisso com o bem-estar físico e emocional das pessoas da AMAZUL:

Benefício de Assistência à Saúde (BAS)

Desde 2020, a AMAZUL oferece o Benefício de Assistência à Saúde, que reembolsa o empregado em até 50% do valor de plano de saúde suplementar adquirido no mercado.

Em 2024, 70% dos empregados eram optantes do benefício. A maioria dos 30% não optantes eram dependentes de seus cônjuges e atendidos por planos de saúde fora da AMAZUL, ou possuíam planos de saúde sem habilitação para reembolso (caso dos planos de pessoa jurídica) ou, ainda, eram empregados que optaram pelo atendimento no Sistema Único de Saúde (SUS).

Plano de previdência complementar AMAZUL PREV

Benefício concedido a todos os empregados, mediante adesão, é considerado um diferencial nas práticas de gestão estratégica de pessoas. Estudos apontam que menos de 8% da população possuem acesso à previdência complementar, segundo a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAAP).

A AMAZUL incentiva a criação de reserva futura a ser utilizada pelo empregado para manter o padrão econômico/financeiro no pós-aposentadoria. A Empresa contribui com o mesmo valor investido pelo empregado (ou seja, 100% do valor). Em 2024, havia 787 empregados participantes do AMAZUL PREV.

O plano encerrou o exercício de 2024 com acúmulo de patrimônio, ultrapassando a marca de R\$ 100 milhões. A expectativa de crescimento do patrimônio ganhou reforço a partir de janeiro de 2024 com o fim da taxa de carregamento.

Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)

Alinhada às boas práticas de gestão de pessoas, a AMAZUL é participante do PAT mesmo sem obter incentivos tributários (a Empresa não teve resultado até 2024 para se beneficiar das deduções de tributos previstas no programa). A Empresa oferece duas modalidades do PAT a seus empregados:

Auxílio-alimentação: A AMAZUL fornece refeição pronta aos empregados alocados em unidades equipadas com restaurante (rancho) e valor em cartão eletrônico para os empregados que atuam em locais sem refeitório próprio. O benefício de auxílio-alimentação diário é concedido a todos os empregados, conforme regras estabelecidas em Acordo Coletivo.

Cesta-alimentação: A Empresa fornece mensalmente a todos os empregados o crédito em cartão eletrônico para aquisição de alimentos em mercados e supermercados. O Acordo Coletivo de Trabalho estabelece as regras e condições de fornecimento do benefício.

Auxílio-creche

A AMAZUL concede o benefício mensal de R\$ 514,25 aos empregados, sem distinção de sexo, para pagamento de despesas de guarda e assistência de cada filho com idade de zero até seis anos e 11 meses completos. No caso de filhos com deficiência, não há limite de idade.

O benefício é aplicável aos empregados que detêm tutela ou guarda legal, ou aos enteados, desde que comprovada a dependência financeira. Em 2024, o auxílio-creche beneficiou 318 empregados, alcançando 375 dependentes.

Auxílio ao filho com deficiência

Alinhada às boas práticas de equidade e inclusão, a AMAZUL fornece aos empregados um valor mensal de reembolso de gastos para tratamento dos filhos com deficiência, contribuindo para melhor qualidade de vida muito além das políticas públicas.

O benefício é disponível a todos os empregados com filhos nessa condição. Em 2024, 42 empregados usufruíam desse benefício, cujo limite mensal de reembolso era de R\$ 1.473,37.

Auxílio-funeral

Benefício concedido aos familiares em caso de falecimento do empregado, prevê o pagamento de valor correspondente à última remuneração para custeio do funeral. O benefício possibilita tranquilidade à família em momento delicado.

Seguro de vida

O benefício representa uma segurança a mais para os familiares no caso de falecimento do empregado. A Empresa participa de 50% do custo. Atualmente, 1.245 empregados são optantes do benefício e pagam valor mensal de R\$ 5,74.

Licença-maternidade e licença-paternidade

A AMAZUL está inscrita no Programa Empresa Cidadã, que prevê a ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias e da licença-paternidade de cinco para 20 dias. A adesão está alinhada com as boas práticas de gestão de pessoas. A Empresa ainda não usufrui dos incentivos tributários do programa.

Direitos dos empregados em união homoafetiva

Empregados em união homoafetiva estável reconhecida pela Previdência Social têm assegurado os direitos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes.

Estabilidade pré-aposentadoria

Empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria especial ou por tempo de serviço têm garantia de emprego e salário. Adquirida a aposentadoria, cessa a estabilidade.

Complementação de salário por afastamento

A Empresa complementa o salário líquido (salário base mais adicionais e gratificação) do empregado do 16º ao 90º dia de afastamento por doença ou acidente de trabalho. A complementação é calculada pela média dos últimos três meses de trabalho anteriores ao afastamento.

Banco de horas

Implementado em 2024, o banco de horas dá aos empregados maior flexibilidade na gestão das horas trabalhadas. A ferramenta contabiliza horas positivas e negativas durante o período de seis meses, permitindo que os empregados adequem seus horários em razão das necessidades de ausências para compromissos particulares, com compensação posterior.

Convênios

A Empresa firma convênios e parcerias com diversas instituições para oferecer descontos e oportunidades para os empregados e seus dependentes. Entre essas iniciativas, destacam-se os convênios com o Colégio Lua, Colégio Elo, Centro Universitário FACENS, a parceria com o Abrigo do Marinheiro, Empório Naval, SESC e SENAC, entre outros. Os convênios e parcerias são divulgados para todos os empregados por meio dos canais de comunicação interna.



4.4 PROVIMENTO DE PESSOAS

4.4.1 Concurso Público 01/2022

Em 2024, a AMAZUL retomou as convocações de candidatos aprovados no Concurso Público 01/2022, que teve seu edital prorrogado por mais dois anos. A validade do concurso para as 45 especialidades homologadas em 9 de junho de 2022 foi prorrogada até 9 de junho de 2026. A validade do concurso para as 13 especialidades homologadas em 30 de setembro de 2022 foi prorrogada até 30 de setembro de 2026.

No ano passado, a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GDP) convocou candidatos para preencher 175 vagas autorizadas, sendo:

- a) 68 vagas para a Sede da AMAZUL;
- b) 91 vagas para a Diretoria-Geral de Desenvolvimento Nuclear e Tecnológico da Marinha-DGDNTM (Organizações subordinadas); e
- c) 16 vagas para a Secretaria Naval de Segurança Nuclear e Qualidade.

Além do atendimento às vagas para provimento do quadro efetivo, durante o ano foram realizadas 13 contratações para substituição de Empregados Comissionados de Livre Provimento (ECLP). Foram colocados à disposição da Empresa cinco militares da ativa, também para substituição, totalizando 18 adequações da força de trabalho da AMAZUL.

4.4.2 Programa Jovem Aprendiz

A AMAZUL participa do Jovem Aprendiz, programa governamental de aprendizagem profissional, e contrata adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos, por tempo determinado (até dois anos) e com jornada de quatro horas. Em dezembro de 2024, a AMAZUL contava com 38 jovens aprendizes, sendo 21 lotados na Sede da Empresa e 17 lotados no Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (CTMSP).

A contratação atende ao artigo 227 da Constituição Federal, ao Estatuto da Criança e do Adolescente, à Lei nº 8.069/90 e à Consolidação das Leis do Trabalho.

A AMAZUL realiza periodicamente encontros com os jovens aprendizes e seus gestores, com o objetivo de acompanhar o desempenho dentro do programa e promover melhorias.

4.4.3 Movimentações

Além de realizar contratações por concurso público, a AMAZUL movimentou empregados em 2024 para atender às necessidades de serviço demandadas pelo Programa Nuclear Brasileiro, Programa Nuclear da Marinha e Programa de Desenvolvimento de Submarinos.

Em 2024, foram realizadas 107 movimentações de empregados. Desse total, cinco foram movimentados para Itaguaí/RJ e quatro para o município do Rio de Janeiro, atendendo a uma demanda recorrente para essas localidades.

As contratações de aprovados no Concurso Público 01/2022 também contribuíram para impulsionar as movimentações.

4.4.4 Comunicação com os empregados

A Diretoria de Gestão do Conhecimento e Pessoas mantém atualizadas na intranet as informações de interesse dos empregados, com destaque para perguntas e respostas mais frequentes relacionadas a ponto eletrônico, frequência e jornada de trabalho, afastamentos, férias, pagamento, atualização de cadastro e benefícios. Essas informações também chegam aos empregados pelos canais da Comunicação Social, como o e-mail AMAZUL Comunica, a TV Corporativa e o WhatsApp.

A Diretoria encaminha periodicamente “Cartas aos Gestores” sobre assuntos relacionados à área trabalhista, com o objetivo de melhorar a comunicação com os líderes e gestores nas Organizações Militares (como o Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo e o Centro Industrial Nuclear de Aramar) ou em outros órgãos onde haja empregados da AMAZUL.

Também são realizadas reuniões virtuais e presenciais para alinhamento de equipe com foco nos objetivos da Empresa e orientações aos empregados no seu dia a dia. Em 2024, foram realizadas *lives* sobre as propostas de pactuação do Acordo Coletivo de Trabalho, assuntos relacionados a transporte, impactos no cálculo do 13º, AMAZUL PREV e benefício ao filho PCD.

A área de Pessoas mantém ainda canais de comunicação exclusivos para atender e esclarecer dúvidas dos empregados, como o Alô Benefícios, Alô RH e Alô Atestados.

4.5 PROMOÇÃO E PROGRESSÃO DE EMPREGADOS

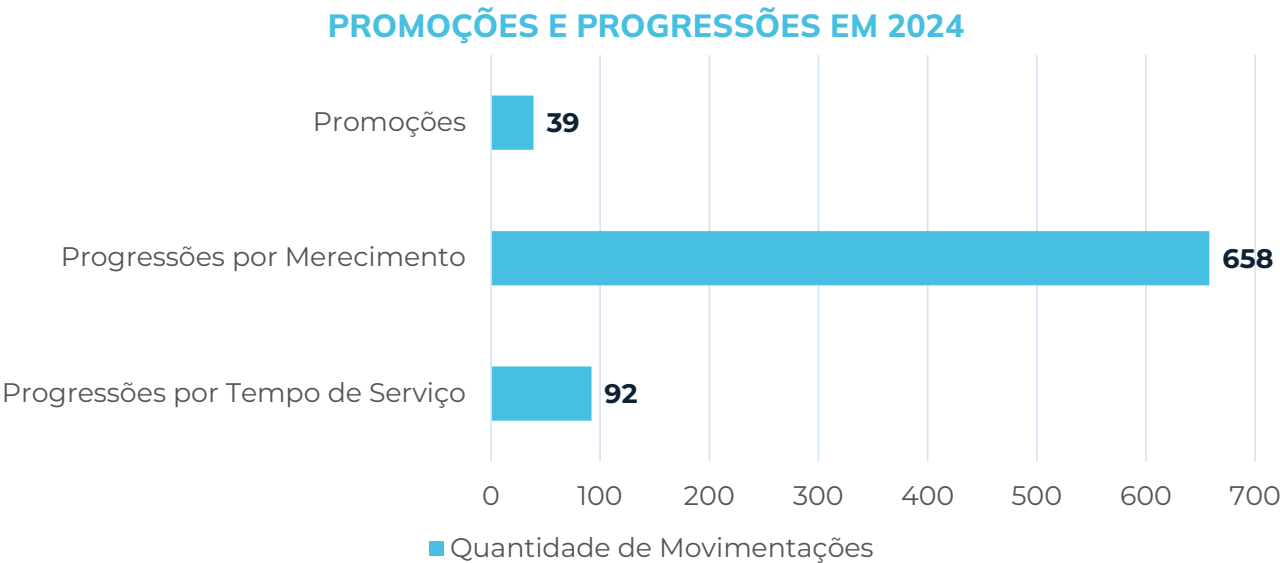
O processo de promoção e progressão dos empregados do quadro permanente (concursados) ocorre anualmente e tem seus resultados divulgados no mês de julho nos canais de comunicação interna.

No ciclo de 2024, foram promovidos e progredidos 789 empregados, dentre 1.506 considerados elegíveis, conforme norma de procedimento publicada na intranet e divulgada nos demais canais de comunicação interna. No total, 39 empregados foram promovidos, 658 foram progredidos por merecimento e 92 foram progredidos por tempo de serviço.

Dentre os 39 promovidos, 18 foram movimentados em uma referência salarial (step), oito foram movimentados em duas referências e 13 em três referências.

Dentre os 658 empregados progredidos por merecimento, 310 foram movimentados em uma referência salarial, 270 foram movimentados em duas referências e 78 em três referências.

Com o objetivo de melhorar os processos de definição de promoções e progressões para os empregados, foram realizadas, de janeiro a junho, 30 reuniões (online e presenciais) com os gestores. Também foram realizadas nove palestras presenciais e online em todas as Unidades para informar os empregados e esclarecer dúvidas sobre o processo.





4.6 CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Em alinhamento com sua estratégia de valorização de pessoas e excelência técnica, a AMAZUL mantém compromisso com o investimento contínuo em capacitação e desenvolvimento profissional. Ao longo de 2024, diversas iniciativas foram conduzidas pela Diretoria de Gestão do Conhecimento e Pessoas e pela Diretoria Técnica para fortalecer competências e assegurar a atualização frente aos avanços do setor nuclear.

A participação ativa de empregados em cursos, treinamentos, certificações e eventos técnicos — tanto nacionais quanto internacionais — contribuiu para o intercâmbio de conhecimentos e o fortalecimento da presença da Empresa em fóruns especializados. Essas ações reafirmam o papel estratégico da capacitação na formação de uma equipe qualificada.

4.6.1 Diretoria de Gestão do Conhecimento e Pessoas

Em 2024, a Empresa fortaleceu a utilização de sua plataforma digital Centro de Treinamento AMAZUL (CTA), ampliando a oferta de treinamentos para proporcionar desenvolvimento pessoal aos empregados.

A plataforma, desenvolvida pela Empresa, permite multiplicar conhecimentos adquiridos nos treinamentos. Antes de multiplicar esse conhecimento no CTA, os empregados treinados passam por curso de formação de instrutores.

Em 2024, foram cadastrados 1.814 empregados no CTA, sendo 1.764 usuários e 50 gestores. Foram implantados 62 treinamentos e cinco trilhas de aprendizagem. A adoção do CTA resultou no incremento de 4.036 horas de treinamento, beneficiando 340 empregados que realizaram, em média, 11 horas de capacitação.

Em abril de 2024, o CTA foi reconhecido com o prêmio Brasil Digital Ozires Silva, promovido pelo Instituto Brasil Digital, na modalidade Aprendizado, categoria Ouro.

Parcerias com instituições de ensino

A AMAZUL promoveu dois processos seletivos para os cursos de Economia e Planejamento de Defesa (CEPD), oferecido pela Escola Superior de Defesa (ESD), e de Gestão de Recursos de Defesa - São Paulo (CGERD-SP), da Escola Superior de Guerra (ESG). Esses cursos visaram ao desenvolvimento de competências para a compreensão das inter-relações entre Planejamento de Defesa e Economia de Defesa, bem como da importância da Base Industrial de Defesa.

A Empresa também incentivou a participação dos empregados em cursos gratuitos do Centro de Instrução Almirante Newton Braga (CIANB), do Centro de Coordenação de Estudos da Marinha em São Paulo (CCEMSP), da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), da Escola Virtual do Governo (EV.G), da Universidade Mackenzie e da Fundação Bradesco, abordando temas técnicos e comportamentais.

Integração de novos empregados

A Empresa promoveu cinco edições do programa Bem-Vindo a Bordo (BVB), no formato presencial e pela plataforma CTA, para integração de 192 novos empregados. Nessas edições foram abordados temas como cultura organizacional, estrutura administrativa, programas estratégicos da Marinha e segurança da informação.

Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL)

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), previsto no Planejamento Estratégico da AMAZUL, visa ao aprendizado contínuo das atividades de liderança. Em 2024, a AMAZUL capacitou 67 gestores civis e militares por meio de contratação de consultoria especializada em temas relacionados aos papéis da liderança e gestão. Os encontros realizados na Sede da Empresa e em Aramar abordaram comunicação assertiva, gestão de conflitos e como receber feedbacks efetivos.

Programa de Desenvolvimento de Lideranças





Programa de Desenvolvimento Pessoal de Empregados (PDPE)

Com a mesma consultoria contratada para o desenvolvimento do PDL, a AMAZUL promoveu a capacitação de 53 empregados não líderes, lotados na Sede, Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (CTMSP) e Centro Industrial Nuclear de Aramar (CINA), por meio do Programa de Desenvolvimento Pessoal de Empregados (PDPE). Os mesmos temas abordados no PDL foram trabalhados no PDPE, com foco nas necessidades do público que não ocupa cargos de liderança.

Jornada do Conhecimento

Em 2024, a AMAZUL promoveu a 6ª Jornada do Conhecimento, evento interno para disseminar práticas inovadoras, explorar tecnologias emergentes e estimular a troca de experiências entre as unidades organizacionais da Empresa. A 6ª Jornada, organizada pela Gerência de Gestão do Conhecimento, explorou aplicações práticas e estratégicas da Inteligência Artificial e suas potencialidades para o setor nuclear.

Licenças Acadêmicas

Em 2024, a AMAZUL apoiou 14 empregados na realização de cursos de curta duração e pós-graduações *lato sensu* e *strictu sensu*, por meio da concessão de licença acadêmica, com abono de horas.

Plano Anual de Treinamentos (PAT)

A AMAZUL fez um investimento total aproximado de R\$ 229.000,00 em treinamentos e congressos para os empregados.

Os treinamentos adquiridos por meio do PAT proporcionaram a capacitação de 312 empregados em diversas áreas do conhecimento, principalmente no âmbito administrativo.

Considerando todas as ações relacionadas à Educação Corporativa desenvolvidas pela AMAZUL, em 2024, foram realizadas 36.599 horas de treinamentos, distribuídas em 7.775 treinamentos para 1.025 empregados.





Projeto ISO 9001:2015

4.6.2 Diretoria Técnica

Centro de Treinamento Técnico

Criado inicialmente para atender à norma CNEN NN 1.16 – “Garantia da qualidade para a segurança de usinas nucleoeletricas e outras instalações”, o Centro de Treinamento Técnico (CTT) visa à qualificação de profissionais cuja atividade influi na qualidade dos projetos nucleares a cargo da AMAZUL.

O programa de treinamento adotado no CTT é um modelo de educação corporativa que abarca os treinamentos e atividades de desenvolvimento personalizado com ferramentas metodológicas de aprendizagem para apoiar a capacitação dos empregados da Diretoria Técnica e alavancar a maturidade técnica.

Em janeiro de 2024, o CTT já havia registrado 10.000 treinamentos concluídos, contemplando mais de 250 pessoas treinadas e mais de 13.000 horas de treinamento. Tal marca possibilitou um incremento considerável no nível de maturidade técnica da equipe de projetos e contribuiu para ampliar

o protagonismo da Empresa na busca de novos negócios no segmento nuclear, trazendo, por meio do conhecimento e tecnologias, mais benefícios e qualidade de vida à sociedade.

Curso de Formação de Instrutores

Ao longo de 2024, a Diretoria Técnica promoveu duas edições do Curso de Formação para capacitar pedagogicamente os instrutores e apoiar as próximas fases do programa de cursos adotado pelo Centro de Treinamento Técnico (CTT) e pelo Centro de Treinamento AMAZUL (CTA).

Projeto ISO 9001:2015

Em abril de 2024, a AMAZUL deu início ao Projeto de Implementação e Certificação de um Sistema de Gestão da Qualidade, conforme os requisitos da norma ISO 9001:2015 e aderente às normativas do setor nuclear.

Foi criada uma equipe de projeto, composta por 15 empregados e uma equipe de Embaixadores ISO, que prestam o suporte necessário na elaboração dos documentos e registros em cada processo.

Para potencializar a cultura da segurança nuclear e qualidade na AMAZUL e conscientizar os empregados sobre os requisitos do SGQ, foi adotada a sistemática de publicação periódica de ações educativas nos canais de comunicação interna e cursos nas plataformas de treinamento da Empresa.

Com a implementação da norma ABNT NBR ISO 9001, o Sistema de Garantia da Qualidade passará a ser denominado Sistema de Gestão da Qualidade.

2ª Semana da Qualidade AMAZUL

Em novembro de 2024, a AMAZUL promoveu a 2ª Semana da Qualidade, evento coordenado pela Diretoria Técnica com o objetivo de conscientizar e capacitar equipes com foco na melhoria contínua, contribuir com a gestão de mudanças e alavancar o desenvolvimento da cultura de segurança nuclear e qualidade.

A participação ativa de mais de 200 pessoas da AMAZUL e de outras organizações do setor nuclear evidenciou o sucesso da iniciativa, oportunidade em que especialistas em segurança nuclear e qualidade compartilharam experiências com o público presencial e remoto.

Capacitação em Irradiação de Alimentos e Materiais

A AMAZUL busca ampliar o seu portfólio de negócios com projetos de alta tecnologia que contribuam para o desenvolvimento nacional. Uma dessas tecnologias é a irradiação de alimentos e materiais que, apesar de conhecida no âmbito de pesquisa no Brasil, ainda não alcançou o seu potencial de benefício socioeconômico, a exemplo de outras dezenas de países exportadores de alimentos irradiados.

Em 2024, a Empresa deu início a uma capacitação interna para aprimorar a competência técnica e comercial dos empregados em projetos de centros de irradiação. O Escritório de Gerenciamento de Projetos da AMAZUL é responsável pela gestão desta iniciativa.

2ª Semana da Qualidade





4.7 SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Além do cumprimento das Normas Reguladoras (NR) do Ministério do Trabalho referentes à segurança e medicina do trabalho, a Empresa tem especial preocupação com um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio ou de qualquer outro tipo de conduta prejudicial ao empregado.

4.7.1 Medicina do Trabalho

A Gerência de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (GSSQVT) é responsável pela gestão dos exames admissionais e exames periódicos. Em 2024, a área realizou exames admissionais, clínicos e laboratoriais, em aproximadamente 190 novos candidatos convocados por concurso público.

Em São Paulo, foram realizados exames periódicos no modelo *in company*, sem acréscimo de despesas ao orçamento, atendendo 70% dos empregados lotados na DGDNTM e 100% dos empregados da Sede. A ação contribuiu para a redução

do absenteísmo, além de proporcionar mais conforto e menor tempo de deslocamento dos empregados.

Em todas unidades da Empresa foram realizados mais de 6.772 exames laboratoriais de saúde ocupacional para identificar, tratar e prevenir doenças ocupacionais.

De acordo com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), foram realizados 1.836 exames clínicos ocupacionais para acompanhar o estado de saúde dos empregados, identificar o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho e promover a saúde.

Como ações de apoio/suporte são realizados, conforme demanda e necessidade, atendimentos assistenciais junto à Saúde Militar nas Organizações Militares em que há empregados da AMAZUL. Foram cadastrados mais de 18.760 atestados de saúde no sistema, que foram analisados e acompanhados ao longo do ano.

No estado do Rio de Janeiro, os exames ocupacionais e o monitoramento dos riscos nos diversos ambientes são realizados periodicamente com a participação de especialistas da AMAZUL em parceria com as unidades operacionais em que os empregados estão lotados.

4.7.2 Atendimento Psicossocial

A AMAZUL oferece atendimento de psicologia organizacional para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Por meio desse atendimento, o profissional de psicologia identifica e age sobre demandas de saúde mental.

Em 2024, foram realizados 1.118 atendimentos individuais, que incluem 326 avaliações psicológicas para empregados que atuam em áreas de risco. Foram ainda contabilizadas 23 ações no ambiente de trabalho, como o Projeto Acolher e o Projeto Diálogos, envolvendo 171 atendimentos.

No Centro Industrial Nuclear de Aramar, o Projeto Acolher promove reuniões mensais em que os participantes podem compartilhar experiências e reduzir a sensação de isolamento e solidão que acompanham problemas de saúde mental. Além de oferecer um espaço coletivo de acolhimento, o projeto também assume um caráter preventivo, oferecendo um canal de ajuda antes que um problema se agrave.

Também focado na prevenção da saúde mental, o Projeto Diálogos identifica setores com maior probabilidade de riscos psicossociais, como estresse, assédio e conflitos interpessoais. O projeto realiza dinâmicas com os empregados para abordar temas que impactam as interações sociais, a dinâ-

mica interpessoal e o comportamento em grupo, promovendo assim um ambiente de trabalho mais saudável.

Serviço Social

O Serviço Social realizou um total de 1.750 atendimentos de empregados em todas as unidades em 2024.

Orientação Nutricional

A AMAZUL oferece orientação nutricional aos empregados. Em 2024, foram realizados mais de 289 atendimentos que envolveram avaliação nutricional, educação alimentar e acompanhamento.

4.7.3 Segurança do Trabalho

Foram realizadas visitas técnicas para monitoramento de riscos ocupacionais nas áreas controladas/livres dos complexos do Centro Industrial Nuclear de Aramar (CINA), da Diretoria-Geral de Desenvolvimento Nuclear e Tecnológico da Marinha (DGDNTM), do Centro de Radiofarmácia do Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (CR-IPEN), do Sítio do Reator Multipropósito Brasileiro e da Sede da AMAZUL. As visitas visaram à atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A Empresa realizou vistorias técnicas no CR-IPEN, além de ter conduzido orientações técnicas para os membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAs). Nessas inspeções também foram feitas análises dos riscos físicos, químicos e ergonômicos de cada estação de trabalho.

A Engenharia de Segurança do Trabalho promoveu treinamentos conforme preconizado nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, realizou medições de avaliação ambiental, análises de acidentes do trabalho e a inserção e o monitoramento de dados de segurança do trabalho junto ao eSocial. Também ofereceu apoio à Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT Integrada).

Em 2024, a AMAZUL ofereceu aos membros das CIPAs uma viagem ao Complexo Naval de Itaguaí, no Rio de Janeiro, para melhor conhecimento dos projetos nos quais a Empresa está envolvida e networking com os profissionais de segurança, meio ambiente e saúde da localidade.

Acidentes de trabalho

Em 2024, ocorreram 23 acidentes de trabalho, conforme indicado no item 8.2. do Balanço Social. Desse total, 11 aci-

dentes eram típicos (ocorreram nas instalações da Empresa) e 12 de trajeto (no caminho do trabalho), todos com gravidade baixa.

Atualização da Norma Regulamentadora NR-1

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, alterou a Norma Regulamentadora NR-1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com vigência a partir de 26/05/2025.

A NR-1 estabelece as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às normas de segurança e saúde no trabalho, as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção. A tabela a seguir lista as ações já adotadas pela AMAZUL relacionadas à prevenção de riscos psicossociais:

Item	O que a AMAZUL já faz
Avaliação de Riscos	Mapeamento de Riscos Pesquisa de Clima Organizacional
Implementação de Políticas	Programas de prevenção ao assédio
Treinamentos	Ações educativas para a prevenção de assédio
Canais de Denúncia	Oferece canais seguros e confidenciais para denúncias de assédio moral, sexual ou outras práticas inadequadas, garantindo que os empregados se sintam seguros para reportar problemas
Acompanhamento Contínuo	Elaboração e monitoramento do Plano de ação para melhoria do clima organizacional
Suporte Psicológico	Proporciona suporte psicológico aos empregados Projeto Acolher Projeto Diálogos
Monitoramento dos afastados	Realiza monitoramento e relatórios estatísticos de todas as áreas com maior incidência de afastamento por motivo de saúde



Café com o Presidente no Centro Industrial Nuclear de Aramar

4.7.4 Qualidade de Vida no Trabalho

A Supervisão de Qualidade de Vida no Trabalho realizou 86 ações em 2024, planejadas e coordenadas em conjunto com diversos setores da Empresa.

Entre essas ações, destaca-se a realização da Pesquisa de Clima Organizacional, que contou com a participação de 1.004 respondentes (53,6% dos empregados ativos). O relatório da pesquisa foi elaborado e apresentado em 2025 e irá compor o Plano de Ação para melhorias no ambiente organizacional.

Homenagem por tempo de serviço

O evento homenageia os empregados que completaram 10, 20, 30 e 40 anos de bons serviços prestados à AMAZUL. Em 2024, foram agraciados 58 empregados.

Café com o Presidente

Em consonância com os valores estratégicos da AMAZUL, foram realizados os eventos “Café com o Presidente”, em que os empregados interagem com os Diretores da Empresa e apresentam suas demandas e questionamentos. Em 2024, os encontros ocorreram em Aramar, com a presença de 15 empregados voluntários, e na Sede da AMAZUL, com oito empregados.

Pausa para o Bem-Estar

Em 2024, a AMAZUL concluiu o programa de saúde preventiva Pausa Para o Bem-Estar, iniciado em 2023 para atender a uma demanda apresentada pelos empregados na Pesquisa de Clima Organizacional de 2022. Videoaulas de ginástica laboral foram postadas na intranet e divulgadas também por e-mail e WhatsApp, com exercícios para ombros, quadris, joelhos e punhos.

Meses Coloridos

O Projeto Meses Coloridos, divulgado nos canais de comunicação interna da Empresa, visa à conscientização dos empregados sobre prevenção e cuidados com a saúde.

Um dos temas de destaque em 2024 foi a convivência com animais de estimação e seu impacto na saúde mental, além de sensibilizar para a valorização da vida e a importância de recorrer aos profissionais da saúde para acolhimento e acompanhamento. A palestra reuniu 40 empregados no auditório da Sede.

Outro destaque foi a palestra “Abril Quebra-Cabeça”, sobre Transtorno do Espectro Autista, ministrada por uma neuropsicóloga convidada. A palestra reuniu 52 pessoas no auditório da Sede.

A AMAZUL desenvolve anualmente campanhas de saúde voltadas à prevenção e à preservação da saúde da mulher, como o Outubro Rosa.

Projeto Educação Financeira

A AMAZUL, em parceria com a Pouplex e com a BB Previdência, promoveu duas palestras sobre educação financeira para orientar empregados sobre a gestão adequada de suas finanças pessoais e a formação de hábitos financeiros conscientes. Também foi realizada uma roda de conversa com empregados com experiência em investimentos, ampliando a visão dos participantes sobre o assunto. O projeto contou com a presença de 26 pessoas no auditório da Sede.

Campanha Maio Amarelo

Desde 2019, a AMAZUL apoia a campanha Maio Amarelo, realizada no Brasil e em outros países, que conscientiza condutores e pedestres sobre o respeito às leis para evitar acidentes e reduzir o número de mortos e feridos no trânsito. A campanha de 2024, realizada em formato lúdico, abordou o tema “A paz no trânsito começa por você”.

Datas comemorativas

Em mensagens divulgadas nos canais de comunicação interna (e-mail, intranet e WhatsApp), a AMAZUL celebra datas comemorativas, como o Dia da Mulher, Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia das Crianças.

Anualmente, a Empresa promove em março a Semana da Mulher AMAZUL, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher. Entre outras atividades, a Empresa divulga mensagem institucional e promove palestras motivacionais com o tema “Entre mulheres”. Em 2024, 29 empregadas participaram do evento presencial.

Para celebrar o Dia dos Pais, a Empresa promoveu a palestra “Mas pai tem medo de quê?” que reuniu 54 empregados no auditório da Sede. A palestra destacou o papel do pai como corresponsável na criação dos filhos.

No Dia das Crianças (Kids Day), a AMAZUL celebrou o aniversário de dois anos da “Turma da Urânia”, série de animações educativas que divulgam a importância da tecnologia da tecnologia nuclear.

Coral AMAZUL

Motivados pelo show de talentos, que tradicionalmente encerra a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, empregados lotados na Sede criaram, em 2024, o Coral AMAZUL, que é frequentemente convidado a prestigiar eventos internos da Empresa.

Confraternização de fim de ano

A AMAZUL apoia anualmente a confraternização para celebrar as conquistas da Empresa e dos empregados. Em 2024, o evento teve a adesão de mais de 250 pessoas.

Inauguração da árvore de Natal

Anualmente, a AMAZUL mantém a tradição de inaugurar a árvore de Natal na Sede da Empresa, com transmissão online das palavras do Diretor-Presidente para todos os empregados. Em 2024, o evento teve a participação do Coral AMAZUL com uma cantata de músicas natalinas.

Coral AMAZUL



5 Iniciativas Sociais Externas





INDICADORES SOCIAIS
EXTERNOS
R\$ 8.714.727,55

A AMAZUL promove iniciativas alinhadas aos princípios de cidadania corporativa e compromisso com o bem comum. Essas ações refletem o papel da Empresa como agente ativo no desenvolvimento social, por meio do apoio a projetos voltados à educação, inclusão e bem-estar das comunidades onde está inserida.

As atividades são conduzidas por diferentes áreas da AMAZUL, com destaque para iniciativas voluntárias de empregados, parcerias institucionais e campanhas de conscientização que reforçam os valores éticos e sociais da Empresa. Essas práticas, mesmo que ainda não formalizadas em um programa, demonstram o engajamento da AMAZUL com a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

5.1 Campanhas de solidariedade

Juntos pelo Sul

Em 2024, diante da grave situação enfrentada pelo Rio Grande do Sul devido às fortes chuvas, a AMAZUL lançou a campanha de solidariedade “#JuntosPeloSul”. A mobilização envolveu empregados, participantes de eventos institucionais e moradores do entorno da Sede da Empresa, com o objetivo de arrecadar e enviar doações às vítimas das enchentes. Foram arrecadados 1.690 itens, entre roupas e produtos de limpeza e higiene pessoal.





Entrega de doações de Natal

AMAZUL Solidário

Desde 2019, o projeto AMAZUL Solidário tem beneficiado crianças, mães e instituições sociais em São Paulo, Iperó e Rio de Janeiro com doações de brinquedos, alimentos e itens de higiene. A dedicação dos empregados é essencial para o sucesso das campanhas de doação de Natal, que promovem inclusão, cidadania e qualidade de vida.

Em 2024, foram entregues 132 brinquedos à Pastoral da Saúde e da Criança da Paróquia Santo Antonio de Pádua, que assiste 380 crianças até 13 anos em comunidades do entorno do Butantã, bairro paulistano onde está localizada a Sede da Empresa.

Os empregados lotados no Centro Industrial Nuclear de Aramar, em Iperó (SP), doaram 129 quilos de alimentos não perecíveis para a instituição Cabana de Luz, que apoia 105 crianças e 44 mães cadastradas.

Os empregados lotados no Rio de Janeiro doaram 194 itens, entre materiais e produtos de higiene, à Obra Social Dona Meca, que oferece assistência a 200 crianças e jovens até 17 anos com deficiência.



Tampinha Legal

Desde 2021, a AMAZUL incentiva a participação dos empregados no programa socioambiental Tampinha Legal, que coleta e transforma tampinhas plásticas em recursos para entidades assistenciais e evita a emissão de toneladas de CO₂ (dióxido de carbono) na atmosfera.

Em 2024, os empregados doaram 143 quilos de tampinhas plásticas ao programa, um aumento de 68% em relação ao ano anterior. O projeto agora inclui a arrecadação de lacres de latas, fortalecendo o compromisso ambiental da Empresa.

As tampinhas coletadas pelos empregados da Sede e de Iperó foram entregues à ONG Saberes no Pano, da Associação Movimento de Mulheres do Jardim Comercial, que promove o empreendedorismo de famílias em extrema vulnerabilidade na Zona Sul da cidade de São Paulo. Com o valor arrecadado, a ONG adquire material para as mães participantes confec-

cionarem peças de tricô e crochê. Parte das peças são destinadas a enxovais completos para bebês, que a ONG recompra a preços módicos e doa a gestantes da comunidade. As artesãs podem revender as demais peças.

No Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo, as tampinhas coletadas foram encaminhadas às ONGs Patinhas Online e Patinhas Unidas Brasil, que cuidam de cães e gatos à espera de adoção.

Em oito anos, o Tampinha Legal, iniciativa da indústria de transformação do plástico, já recolheu mais de 900 milhões de tampinhas, que são retiradas do meio ambiente e vendidas à indústria do plástico, gerando recursos financeiros para entidades assistenciais. Organizadores do Tampinha Legal estimam que, desde o seu início, o programa já evitou a emissão de mais de 3.300 toneladas de CO₂ na atmosfera.

5.2 Projetos Socioeducativos

O item 3 do Balanço Social apresenta o Lucro Social relacionado aos indicadores sociais externos, detalhados a seguir:

Indicadores Sociais Externos - Educação	Valor (R\$)
Turma da Urânia	22.907,55
Projeto Mentes Brilhantes	4.891,98
Projeto Jovens Talentos	13.185,46
Total	40.984,99

Turma da Urânia

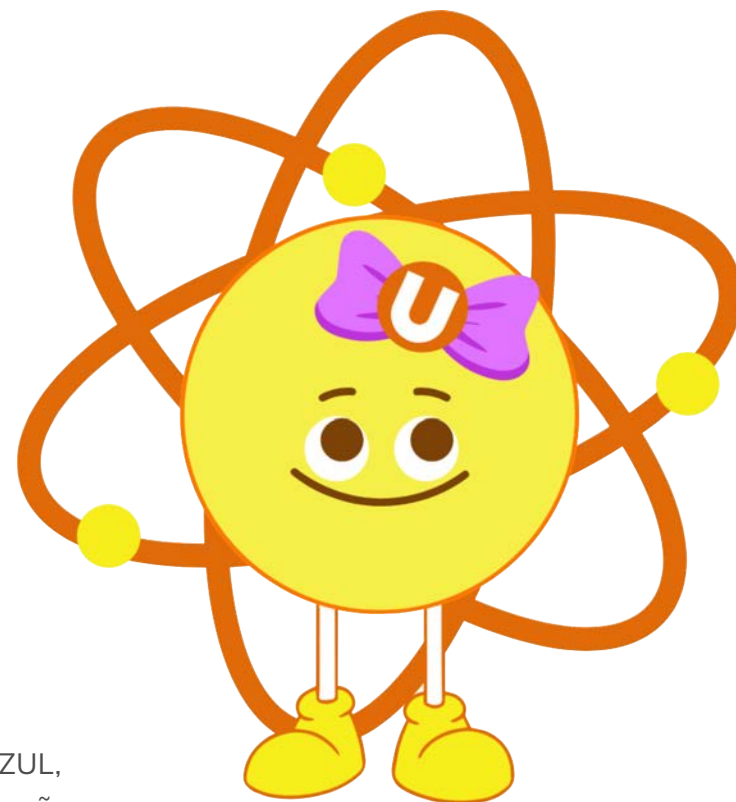
A Turma da Urânia é um projeto de comunicação educativa criado pela AMAZUL com o objetivo de aproximar o público infanto-juvenil e a sociedade em geral do universo da tecnologia nuclear. Por meio de personagens lúdicos, a iniciativa busca desmistificar o tema, apresentar as aplicações pacíficas e mostrar como a tecnologia nuclear contribui para a saúde, a energia limpa, o meio ambiente e a qualidade de vida.

O projeto teve início em 2022, quando a Comunicação Social lançou a animação educativa “Urânia e a Tecnologia Nuclear”. Idealizado pela Equipe de Qualidade de Vida no Trabalho e desenvolvido por empregadas da AMAZUL para celebrar o Dia das Crianças, o projeto logo mostrou seu potencial de comunicação junto a outros públicos e passou a ser exibido em eventos internos e externos, realizados com parceiros do setor nuclear.

Voltada para escolas, feiras de ciência e eventos educativos, a Turma da Urânia promove o conhecimento de forma criativa, incentivando o pensamento crítico desde cedo e fortalecendo a cultura científica. Em junho de 2024, o vídeo “Urânia e a Tecnologia Nuclear” foi exibido na Campus Party São Paulo.

Em agosto, durante a solenidade de 11 anos da AMAZUL, foi lançada a segunda animação, “Urânia e a Energia Limpa”, que ressalta o papel da energia nuclear na transição energética e descarbonização do planeta e sua contribuição para um futuro sustentável.

A nova animação também foi exibida no XV Seminário Internacional de Energia Nuclear, organizado pela Associação Brasileira de Energia Nuclear, e no TINS 2024 (2nd Congress of Technology and Innovation in Nuclear Sector), promovido pelo Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (COPPE/UFRJ). Nesse último evento, engenheiros da AMAZUL conduziram um quiz sobre energia nuclear com alunos do ensino médio.





Projeto Jovens Talentos

Projeto Jovens Talentos

Em 2024, a AMAZUL marcou presença na 7ª edição do Projeto Jovens Talentos, promovido pela Fundação Parque de Alta Tecnologia da Região de Iperó e Adjacências (Fundação PATRIA) e Prefeitura de Iperó. A iniciativa premiou os melhores projetos científicos de alunos do ensino fundamental da rede municipal.

Empregados da AMAZUL atuaram como coorientadores e avaliadores, contribuindo com conhecimento técnico e incentivo aos jovens cientistas. Durante o evento, foi exibida a animação “Urânia e a Tecnologia Nuclear”, que apresenta os benefícios das aplicações nucleares em diversas áreas.

Ainda no âmbito da educação, a AMAZUL apoiou o projeto Mentres Brilhantes, promovido pela Fundação PATRIA em parceria com a Prefeitura de Iperó. A Empresa participou do evento de premiação do projeto com a doação de dois micro-computadores a alunas do 5º e 9º anos do Ensino Fundamental de Iperó que apresentaram o melhor desempenho escolar em 2024.



6 Sustentabilidade



Apresentados no item 6 do Balanço Social, os indicadores ambientais relacionados com a operação da Empresa estão detalhados a seguir:

Indicadores Ambientais	Valor (R\$)
Curso Melhores Práticas ESG	8.800,00
Certificação PBE Edifica	41.500,00
Total	50.300,00

Uma série de iniciativas reforçaram o compromisso da AMAZUL com a promoção da sustentabilidade em 2024.

A Empresa aprovou sua nova Política de Qualidade, Saúde e Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social (QSS-MARS), centrada na integração dos aspectos ambientais, sociais e de governança na gestão dos negócios. Ao buscar uma atuação sustentável e responsável, alinha decisões econômicas, transparência e ética para promover a competitividade e a perenidade da Empresa e seu entorno.

A Política visa à satisfação das partes interessadas e dos clientes, à proteção do meio ambiente, à segurança e saúde das pessoas em seus postos de trabalho e à busca do bem-estar e desenvolvimento social e econômico propiciados pela atuação da Empresa.

O novo Planejamento Estratégico da AMAZUL adotou como um dos objetivos estratégicos “Promover a sustentabilidade por meio da implementação de práticas estruturadas de ASG (Ambiental, Social e Governança)”.

Em 2024, a Empresa treinou uma equipe de nível gerencial, por meio do curso *in company* da Associação Brasileira de Normas Técnicas (“ABNT PR 2030 - ASG: Conceitos, Diretrizes e Modelo de Avaliação e Direcionamento para Organizações”) e ativou seu Comitê de Sustentabilidade. Esse conjunto de iniciativas visa atingir a maturidade institucional para a implantação da agenda ASG pela Empresa.

Entre as ações de responsabilidade socioambiental destacam-se: 1) os Programas Ambientais Pré-Construção, para manutenção da Licença de Instalação, no âmbito do Reator Multipropósito Brasileiro (RMB), em Iperó (SP), com provimento de serviços técnicos de acompanhamento e apoio à fiscalização da execução de programas ambientais; 2) a prospecção de projeto relacionado ao Depósito de Materiais Nucleares e ao Depósito Inicial de Rejeitos de Baixa Atividade da INB; 3) e a participação dos empregados em simpósios e seminários sobre transição energética.

Em 2024, a AMAZUL foi contratada por uma empresa de energia, localizada em Santa Catarina, para realizar serviços de caracterização do site e estudos de viabilidade de novas instalações de energia limpa. A oportunidade gerada pela contratação contribui para que a AMAZUL alcance o seu objetivo estratégico de apoiar a transição da matriz energética nacional para um modelo de baixa emissão de carbono.

A participação da Empresa na extensão da vida útil de Angra 1 é outra evidência marcante da contribuição da AMAZUL para a geração de energia segura e limpa para o país.



A AMAZUL ainda obteve uma importante conquista no âmbito da sustentabilidade: o selo de certificação de eficiência energética PBE Edifica, Nível A (nível máximo) para a Sede da Empresa.

Plano de Logística Sustentável

A Empresa também executa o Plano de Logística Sustentável (PLS), incluso no Planejamento Estratégico e acompanhado trimestralmente pela Diretoria Executiva.

O PLS reúne ferramentas de planejamento com objetivos e responsabilidades definidas, ações, metas, prazos de execução e mecanismos de monitoramento e avaliação, que permitem estabelecer práticas de sustentabilidade e racionalização de processos e custos. Tais práticas estão alinhadas aos valores

e à missão da Empresa e são consideradas como benefícios agregadores ao estabelecimento de uma cultura de sustentabilidade, visando à racionalização do uso de materiais e serviços.

Em 2024, a Sede da Empresa alcançou 84,6% das metas estabelecidas para os indicadores do PLS relacionados à logística reversa, taxa de sustentabilidade do mobiliário, copos descartáveis por empregado, impressões por empregado, água e esgoto, energia elétrica, telecomunicações, ações de qualidade de vida no trabalho, limpeza, vigilância, locação de veículos e consumo de papel.



AMAZUL

TECNOLOGIA NACIONAL EM BENEFÍCIO DA SOCIEDADE
Avenida Corifeu de Azevedo Marques, 1.847 - Butantã - São Paulo (SP)
www.amazul.gov.br



AMAZUL

