

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Estabelece a política de Recursos Humanos no âmbito do Comitê Brasileiro de Clubes Paralímpicos.

O objetivo específico da política de Recursos Humanos é oferecer parâmetros para o processo de gestão de cargos e salários do CBCP, visando: (1) assegurar o cumprimento dos dispositivos estatutários e da legislação vigente; (2) proporcionar equilíbrio das remunerações de forma compatível com as responsabilidades de cada cargo, de modo a estabelecer critérios de promoções horizontal e vertical, equacionando adequadamente os investimentos necessários; (3) regulamentar os critérios estabelecendo controles administrativos capazes de responder às diversas necessidades do CBCP; (4) estabelecer uma estrutura de funções adequada a administração e operação das atividades do CBCP; (5) subsidiar a Diretoria Executiva na alocação de colaboradores; (6) reconhecer a capacidade e o empenho dos colaboradores, proporcionando sua motivação e retenção pelo estímulo a sua capacidade de desempenho, bem como atrair profissionais altamente qualificados para o cumprimento das finalidades do CBCP.

IV. Da política de cargos e salários

A gestão de cargos e salários do CBCP considerará os requisitos exigidos para cada cargo, a complexidade das atribuições, as responsabilidades pela entrega das tarefas e a apresentação de resultados específicos definidos para cada cargo.

Os salários terão padrões de mercado, com descrição das atribuições de cada cargo e suas responsabilidades, observando remuneração competitiva para atrair e reter profissionais. A política de salários considerará os limites orçamentários estabelecidos pela Diretoria Executiva do CBCP, com sua distribuição em faixas, com evolução prevista em orçamento de acordo com avaliação do desempenho e de cada colaborador na execução de suas tarefas.

V. Da estrutura dos cargos e salários

A definição da estrutura de cargos e salários do CBCP levou em consideração uma pesquisa e análise realizada pela Diretoria Executiva, quanto aos valores praticados no mercado, pelas entidades nacionais de administração do desporto: Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB); Comitê Paralímpico do Brasil (COB); Comitê Brasileiro de Clubes (CBC); além das entidades que recebem recursos da Lei 13.756: Confederação Brasileira de Desporto Escolar (CBDE) e Confederação Brasileira de Desporto Universitário (CBDU). A pesquisa foi realizada entre os meses de janeiro e abril de 2022, considerando as informações atualizadas no site oficial das entidades consideradas na pesquisa e avaliação.

A comparação dos cargos das entidades avaliadas, evidenciou falta de padronização de nomenclatura dos

cargos, com muita variação entre as entidades. A nomenclatura de cada cargo está claramente relacionada a sua atribuição, com salários estabelecidos em faixas iniciais, intermediárias e finais de acordo com uma escala de evolução pelo mérito do desempenho nas funções dos colaboradores. Nesta avaliação, foi possível observar que as faixas salariais estão diretamente relacionadas a proporção de recursos disponíveis em cada entidade para alocação em Recursos Humanos, a fim de estabelecer as faixas salariais.

Com base nessa análise de mercadológica específica das entidades mencionadas, que mantém alta relação com as atividades do CBCP, definimos:

Cargo: componente da estrutura administrativa e operacional que representa um conjunto de deveres e responsabilidades para cumprir as finalidades do CBCP, através do atendimento das necessidades das Entidades de Prática Paradesportiva.

Composição das Estruturas de Cargos: O CBCP adotará estrutura de cargos específicas de acordo com 8 (oito) categorias funcionais, em que uma grade numérica decrescente estará vinculada ao cargo, conforme tabela-1.

Tabela-1. Grade de cargos e funções do CBCP.

GRADE	FUNÇÃO
25	DIRETORIA EXECUTIVA ESTATUTÁRIA
24	DIRETORES CONTRATADOS
23	GERENTES: Esporte, Marketing, Comunicação, Recursos Humanos, Jurídico, Administrativo, Financeiro, Contábil, Tecnologia da Informação, Projetos e outros.
22	SUPERVISOR: Esporte, Marketing, Comunicação, Recursos Humanos, Jurídico, Administrativo, Financeiro, Contábil, Tecnologia da Informação, Projetos e outros.
21	COORDENADOR: Esporte, Marketing, Comunicação, Recursos Humanos, Jurídico, Administrativo, Financeiro, Contábil, Tecnologia da Informação, Projetos e outros.
20	ANALISTAS
19	ASSISTENTE
18	APOIO TÉCNICO

Estruturas Salariais

Os salários representam a estrutura correspondente aos cargos, em uma tabela salarial composta por faixas, que permitem definir uma posição, um ponto de referência consistente, válido e representativo do mercado de referência do CBCP, o que determinará, ainda o tratamento e a movimentação horizontal e vertical dos salários entre os cargos.

Devido a diversidade da amostra considerada na pesquisa de cargos e salários do CBPC e a necessidade de contratação de profissionais especializados no segmento de pessoas com deficiência, o CBCP, adotará em suas contratações valores mínimo, médio e máximo praticado pelas entidades envolvidas na pesquisa, respeitadas as faixas estabelecidas, bem como as disposições hierárquicas.

Os salários Tabela-2:

- Não incluem encargos previdenciários e possíveis benefícios, os quais devem ser somados ou subtraídos de tais montantes para verificação do custo efetivo para o CBCP, de acordo com o que estabelece a

legislação para os diferentes regimes de contratação.

- b) Levam em consideração o trabalho presencial com valores de referência a serem aplicados em qualquer local do território nacional, independente de onde estiver situado a sede do CBCP e o local de trabalho do colaborador;
- c) As faixas correspondem a proporção do menor e maior valor encontrado na amostra pesquisada para cargos correlatos, considerando as entidades pesquisadas.
- d) Salário é o valor correspondente ao posicionamento do empregado na faixa salarial, considerando regime de trabalho integral (40h semanais), podendo ser dividido pela metade no caso de regime parcial (20h semanais).

Tabela-2. Tabela de Administração Salarial e pró-labore.

GRADE	FAIXAS				
	1 (80%)	2 (90%)	3 (100%)	4 (110%)	5 (120%)
25 (*)	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
24	R\$ 10.245,00	R\$ 13.215,22	R\$ 14.683,58	R\$ 16.151,94	R\$ 17.620,30
23	R\$ 8.295,00	R\$ 8.709,00	R\$ 9.198,21	R\$ 10.597,98	R\$ 11.997,76
22	R\$ 5.855,56	R\$ 6.587,51	R\$ 7.319,46	R\$ 8.783,32	R\$ 11.198,21
21	R\$ 3.778,14	R\$ 4.250,41	R\$ 5.029,00	R\$ 5.866,00	R\$ 6.477,13
20	R\$ 3.010,00	R\$ 3.891,00	R\$ 4.530,00	R\$ 5.194,94	R\$ 6.299,44
19	R\$ 2.717,00	R\$ 2.860,00	R\$ 3.491,00	R\$ 3.696,00	R\$ 4.125,49
18	R\$ 2.452,00	R\$ 2.644,03	R\$ 2.937,82	R\$ 3.231,60	R\$ 3.525,34

(*) A grade para a Diretoria Executiva Eleita será definida até 70% do valor do teto para o servidor público federal para o presidente e 60% do valor do teto para o servidor público federal para o vice-presidente.

Faixa	Mínimo	2	Médio	4	Máximo
	1		3		5
Destinada para	Colaboradores novos ou com pouca experiência no segmento da pessoa com deficiência para o exercício da função.	Colaboradores que vêm mostrando um progresso adequado ou com desempenho ligeiramente abaixo do esperado	Colaboradores que de forma constante produzem desempenho satisfatório de acordo com o esperado	Colaboradores com grande experiência cujo desempenho é notadamente melhor que a "média".	Colaboradores cujo destacado desempenho é claramente visível por seu gestor

Reajuste Salarial Coletivo

São os aumentos concedidos a todos os empregados e provenientes de lei salarial, acordos, convenções ou negociações coletivas e aqueles concedidos por mera liberalidade da empresa à título de antecipação salarial a ser compensada na Data Base.

Alterações Salariais por Desempenho

São os aumentos concedidos em função do reconhecimento ao desempenho diferenciado do colaborador. Como princípio geral, o critério base para a concessão do aumento será a avaliação do desempenho, nível de performance do empregado no cargo, por recomendação do superior imediato. Os aumentos salariais por desempenho caracterizam-se pela progressão horizontal do salário do empregado no mesmo grupo salarial.

Alterações Salariais por Promoção

É a alteração que eleva o colaborador a um cargo de maior importância, complexidade e valor dentro da estrutura de cargos, considerando uma progressão vertical e tem por finalidade explorar em cargos hierarquicamente superiores, o potencial humano existente, proporcionando o desenvolvimento da carreira dos colaboradores favorecendo sua retenção.

Para a efetivação da promoção será considerado preferência aos colaboradores da mesma área de trabalho e, esgotada esta alternativa, serão abertas oportunidades para interessados de outras do CBCP.

A Diretoria Executiva será a responsável direta pela fase de identificação e avaliação de candidatos internos, emitindo pareceres e será a interface entre o candidato e as áreas envolvidas.

As promoções contemplarão no máximo 25% de aumento salarial. Se esse limite não for suficiente, para que o novo salário alcance o ponto mínimo da nova faixa salarial do cargo proposto, o complemento deverá ser considerado em etapas (a cada 3 meses). Se o empregado já estiver percebendo salário maior que o ponto médio da faixa salarial do cargo proposto, fica garantido o atual salário.

Alterações Salariais por Mercado

É a alteração para adequar os salários praticados pelo CBCP a seu mercado. Todas as alterações desta natureza deverão estar embasadas por pesquisas salariais dirigidas, monitoradas e consistidas por consultoria independente ou suporte do CBCP.

Reavaliação dos Cargos

É a revisão do posicionamento do cargo na Tabela Salarial, decorrente de alteração de seus deveres e responsabilidades, buscando a manutenção da consistência interna da estrutura de cargos e salários. No caso de reavaliação do cargo para faixa salarial maior, o empregado não terá alteração salarial automática, salvo a garantia de posicionamento no início da nova faixa conforme política de enquadramento. No caso de reavaliação

do cargo para faixa salarial menor, ficará garantido ao empregado o salário anteriormente percebido.

Salário de admissão

O salário de admissão será conforme o cargo, a qualificação e a experiência do novo profissional. Preferencialmente, todo colaborador será admitido com o salário de início da faixa (1) estabelecida para o cargo a ser ocupado. Excepcionalmente, o salário de admissão poderá ser estabelecido acima desse limite levando em consideração o grau de qualificação e experiência do futuro colaborador ou por contingência do mercado.

Requisitos para especificação de cargos

REQUISITOS	Descrição
ESCOLARIDADE	Indicam a formação escolar mínima comprovada por meios oficiais, requerida para o cargo.
EXPERIÊNCIA	Tempo mínimo de experiência com atividades típicas e correlatas a seu cargo. Sua comprovação é feita por anotações na carteira de trabalho e cartas de referência.
CONHECIMENTOS TÉCNICOS	São conhecimentos específicos relacionados e necessários para o desempenho das funções do cargo a ser ocupado. Cursos, treinamentos ou experiências prévias atestam conhecimentos técnicos, além de provas de conhecimentos específicos.
RESPONSABILIDADES	Evidenciam a forma pela qual o colaborador realiza suas entregas de trabalho em prazos estabelecidos, incluindo a confidencialidade das tarefas.
COMPETÊNCIA	Competências comportamentais são determinadas com base nos conhecimentos, habilidade e atitudes necessários para desempenhar com êxito as responsabilidades do cargo ocupado ou a ser ocupado. A competência comportamental é determinada pelo conhecimento teórico, habilidades, atitudes, interesse e motivação para o exercício das atribuições relacionadas a seu cargo.

VI. A política de Recursos Humanos do CBCP, valorizará a atuação das pessoas com deficiência para o exercício dos cargos necessários ao cumprimento de suas finalidades, além da atenção especial a formação de profissionais, através do oferecimento de estágios curriculares na área do esporte para pessoas com deficiência, além da valorização do trabalho voluntário.

VII. Fica estabelecida a validade desta Política a partir da data de sua assinatura, revogando-se políticas anteriormente estabelecidas sobre Recursos Humanos.

Niterói, 24 de agosto de 2022.

JOAO BATISTA CARVALHO E SILVA:77311981891
Assinado de forma digital por JOAO BATISTA CARVALHO E SILVA:77311981891
Dados: 2022.08.24 14:54:33 -03'00'

JOÃO BATISTA CARVALHO E SILVA
PRESIDENTE