

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 ; e (7) estabelecer as diretrizes da remuneração dos dirigentes estatutários, nos termos do item IV desta Política.

I. 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.

II. 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 esportivas beneficiárias dos recursos da Lei nº 13.756/2018, quais sejam Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB); Comitê Olímpico do Brasil (COB); Comitê Brasileiro de Clubes (CBC); Confederação Brasileira de Desporto Escolar (CBDE) e Confederação Brasileira de Desporto Universitário (CBDU).

A comparação dos cargos das entidades avaliadas, evidenciou que 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 à 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, por meio do atendimento das necessidades das Entidades de Prática Paradesportiva.

Composição das Estruturas de Cargos: O CBCP adotará estrutura de cargos específicas de acordo com 11 (onze) 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: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens.
23	GERENTE: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
22	SUPERVISOR: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
21	COORDENADOR: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
20	SECRETÁRIA: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
19	ANALISTA: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
18	ASSISTENTE: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
17	APOIO TÉCNICO: Administrativo Geral, Compras, Comunicação, DP, Financeiro, Jurídico, Governança, Marketing, Projetos, RH, Serviços Gerais, Sistema de Tecnologia, Viagens entre outros.
16	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS: Serviços Gerais, Administrativo entre outros
15	ADVOGADO: Jurídico, Administrativo Geral e Governança.

III. 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 CBCP 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.
- Levam em consideração o trabalho presencial com valores de referência a serem aplicados em qualquer local do território nacional, independente de onde estiver situada a sede do CBCP e o local de trabalho do colaborador;
- As faixas correspondem à proporção do menor e maior valor encontrado na amostra pesquisada para cargos correlatos, considerando as entidades pesquisadas.
- 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	CARGOS	FAIXA 1	FAIXA 2	FAIXA 3	FAIXA 4	FAIXA 5
25 (*)	DIRETORIA EXECUTIVA					
24	DIRETORES	R\$ 13.846,87	R\$ 17.861,35	R\$ 19.845,94	R\$ 21.830,55	R\$ 23.815,14
23	GERENTES	R\$ 11.211,31	R\$ 11.770,86	R\$ 12.432,06	R\$ 14.323,95	R\$ 16.215,86
22	SUPERVISORES	R\$ 7.914,22	R\$ 8.903,50	R\$ 9.892,79	R\$ 11.871,31	R\$ 15.135,21
21	COORDENADORES	R\$ 5.106,44	R\$ 5.744,74	R\$ 6.797,07	R\$ 7.928,34	R\$ 8.754,32
20	SECRETÁRIA	R\$ 4.718,35	R\$ 5.426,10	R\$ 6.240,02	R\$ 7.176,02	R\$ 8.252,42
19	ANALISTA	R\$ 4.068,24	R\$ 5.258,98	R\$ 6.122,63	R\$ 7.021,35	R\$ 8.514,16
18	ASSISTENTE	R\$ 3.672,23	R\$ 3.865,50	R\$ 4.718,35	R\$ 4.995,41	R\$ 5.575,91
17	APOIO TÉCNICO	R\$ 3.314,06	R\$ 3.573,61	R\$ 3.970,68	R\$ 4.367,75	R\$ 4.764,75
16	AUXILIAR SERV. GERAIS	R\$ 2.110,11	R\$ 2.426,63	R\$ 2.790,62	R\$ 3.209,21	R\$ 3.690,60
15	ADVOGADO	R\$ 6.105,52	R\$ 7.021,35	R\$ 8.074,55	R\$ 9.285,74	R\$ 10.678,60

(*) 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.

	Mínimo		Médio		Máximo
Faixa	1	2	3	4	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 áreas 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.

IV. DA REMUNERAÇÃO DOS DIRIGENTES ESTATUTÁRIOS

1. A remuneração dos dirigentes estatutários integrantes da Diretoria Executiva Eleita (Grade 25) será fixada observados os limites estabelecidos na nota (*) da Tabela-2 e no art. 12, §4º, II, da Lei nº 9.532/1997.
2. Por decisão institucional própria, a Assembleia Geral poderá instituir, como parte integrante da política remuneratória do CBCP, o pagamento das seguintes verbas:
 - a) gratificação natalina (13º), correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração mensal por mês de efetivo exercício do mandato no ano civil, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;
 - b) adicional de 1/3 (um terço) sobre a remuneração mensal, vinculado ao período de descanso remunerado de que trata o item 4 e pago por ocasião de seu gozo.
3. A base de cálculo das verbas previstas no item 2 será a remuneração mensal fixada vigente no mês do pagamento, excluídas quaisquer parcelas de natureza indenizatória. A gratificação natalina será paga até o dia 20 de dezembro de cada ano e, no caso de término ou extinção do mandato, será devida de forma proporcional, juntamente com a última remuneração.
4. Os dirigentes estatutários farão jus a período de descanso remunerado de 30 (trinta) dias a cada 12 (doze) meses de exercício do mandato, a ser usufruído nos 12 (doze) meses subsequentes, ao qual se vincula o adicional previsto na alínea “b” do item 2. O período de descanso será definido de modo a assegurar a continuidade da gestão, observadas as regras estatutárias de substituição, e terá suas condições de gozo, fracionamento e eventual pagamento proporcional ao término do mandato disciplinadas em Regulamento próprio, aprovado pela Assembleia Geral.
5. As verbas de que trata este item decorrem exclusivamente de decisão institucional do CBCP e não caracterizam vínculo empregatício nem atraem a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho aos dirigentes estatutários.
6. Em conformidade com o entendimento manifestado na Solução de Consulta COSIT nº 43/2024, os valores pagos a título de gratificação natalina e de terço constitucional de férias aos dirigentes estatutários não integram a base de cálculo do limite de 70% (setenta por cento) de que trata o art. 12, §4º, II, da Lei nº 9.532/1997.

7. O pagamento das verbas previstas neste item somente será aprovado em Assembleia Geral.

V. DISPOSIÇÕES GERAIS

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.

A critério da Diretoria do CBCP, poderá ocorrer contratações de pessoal para atuação diretamente na atividade-fim do Comitê, como forma de executar atividades diretamente para as suas Entidades Filiadas.

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

Niterói/RJ, 22 de outubro de 2026.

presidente@clubesparalimpicos.o

D4Sign
Assinado
João Batista Carvalho e Silva

JOÃO BATISTA CARVALHO E SILVA
Presidente

Política de RH pdf

Código do documento 01a18309-10c9-7f1a-a140-10b904a791e6



Assinaturas



JOÃO BATISTA CARVALHO E SILVA
presidente@clubesparalimpicos.org.br
Assinou

João Batista Carvalho e Silva

Eventos do documento

28 Oct 2026, 12:02:57

Documento 01a18309-10c9-7f1a-a140-10b904a791e6 **criado** por ANA MARIA DE OLIVEIRA CARDOZO (01a0fcf9-94ba-7173-adfe-50b8b4bddba8). Email: ana.cardozo@clubesparalimpicos.org.br. - DATE_ATOM: 2026-10-28T12:02:57-03:00

28 Oct 2026, 12:04:21

Assinaturas **iniciadas** por ANA MARIA DE OLIVEIRA CARDOZO (01a0fcf9-94ba-7173-adfe-50b8b4bddba8). Email: ana.cardozo@clubesparalimpicos.org.br. - DATE_ATOM: 2026-10-28T12:04:21-03:00

28 Oct 2026, 12:11:25

JOÃO BATISTA CARVALHO E SILVA **Assinou** (01a0fc9a-93f6-7c07-8b68-bf8eb5afa1cf) - Email: presidente@clubesparalimpicos.org.br - IP: 200.202.97.47 (200-202-97-47.dynamic.lestetelecom.com.br.97.202.200.in-addr.arpa porta: 4952) - [Geolocalização: -22.890364930509186 -42.99773741368205](#) - Documento de identificação informado: 773.119.818-91 - DATE_ATOM: 2026-10-28T12:11:25-03:00

Hash do documento original

(SHA256):9df43dc0c5c64f5719f3c36816a6848a471d8c6227c5b2367ab93418b54947da

(SHA512):86b8f1d9c502f2e90cf451d963407989dea9b9c2f2c89a95feb8f36373f0242372da986f7290bc38928377d8417313c8c3904a922864202ca51eb772608f16a1

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.