

POLÍTICA DE ADMISSÃO, INTEGRAÇÃO E DEMISSÃO DE PESSOAL
CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ESCALADA ESPORTIVA – CBESCALADA

Controle das Revisões				
Versão	Data	Descrição das alterações	Elaborado/ Revisado por	Aprovado por
00	19/09/2023	Emissão Inicial	Raphael Nishimura	Raphael Nishimura
01	03/10/2025	Revisão e Atualização	Talita Novaes-FSZ/A	Thiago Vinicius Silva Campacci

A presente Política de Admissão, Integração e Desligamento de Pessoal tem por finalidade disciplinar as práticas adotadas pela Confederação Brasileira de Escalada – CBEscalada, em conformidade com a legislação trabalhista brasileira, assegurando transparência, isonomia e conformidade legal nos processos de contratação, integração e desligamento de colaboradores.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este documento estabelece as diretrizes que norteiam os procedimentos da CBEscalada, assegurando a observância à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais normas pertinentes, o cumprimento da legislação referente a aprendizes, estagiários e pessoas com deficiência e a garantia de boas práticas de gestão de pessoas, alinhadas aos valores institucionais da CBEscalada.

Art. 2º Esta Política aplica-se a todos os colaboradores contratados pela CBEscalada sob qualquer modalidade legalmente prevista: contrato de trabalho regido pela CLT (por prazo determinado ou indeterminado), contrato de aprendizagem, contrato de estágio e contratações eventuais em regime de Recibo de Pagamento Autônomo (RPA), sempre observada a legislação vigente.

CAPÍTULO II – DA ADMISSÃO

Art. 3º No âmbito do processo de admissão, aplicam-se as seguintes diretrizes gerais:

I – As vagas disponíveis serão, preferencialmente, preenchidas por candidatos internos, mediante processo de Recrutamento e Seleção Interna, permitindo a promoção ou transferência de colaboradores já vinculados à CBEscalada. Na hipótese de não existirem candidatos internos compatíveis com os requisitos da função, o preenchimento poderá ser realizado por meio de Recrutamento Externo, observando-se integralmente os procedimentos de seleção estabelecidos pela presente Política e em conformidade com a legislação trabalhista vigente.

II – O salário de admissão será fixado em observância ao piso salarial legal ou normativo da categoria profissional correspondente, sempre que aplicável, respeitando-se os limites e condições previstos na legislação trabalhista vigente.

III – Qualquer exceção à remuneração inicial deverá ser devidamente justificada pelo gestor responsável e submetida à aprovação da Diretoria da CBEscalada.

IV – Os contratos de trabalho celebrados por prazo determinado poderão, a critério da CBEscalada e em conformidade com a legislação vigente, ser convertidos em contratos por prazo indeterminado, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 4º A CBEscalada adotará as seguintes modalidades de contratos de trabalho, nos termos da legislação vigente:

§1º Contrato Efetivo (CLT): Contrato de trabalho celebrado com pessoa física, caracterizado pela continuidade, subordinação, pessoalidade e remuneração, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado, nos termos dos artigos 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O contrato por prazo determinado deverá respeitar os limites legais, não podendo exceder 2 (dois) anos e podendo ser prorrogado apenas uma vez dentro desse período. Antes da celebração do contrato efetivo,

poderá ser estabelecido contrato de experiência, nos termos do artigo 445 da CLT, permitindo a avaliação da adaptação do colaborador às funções e à cultura organizacional da CBEscalada, sem prejuízo dos direitos trabalhistas previstos na legislação vigente.

§2º Contrato de Aprendizagem: Contrato especial de trabalho destinado à formação técnico-profissional do aprendiz, conforme previsto na Lei nº 10.097/00. O contrato terá prazo determinado de até 2 anos, com jornada máxima de 6 (seis) horas diárias, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz. São assegurados ao aprendiz todos os direitos trabalhistas aplicáveis, incluindo remuneração, vale-transporte e recolhimento de FGTS. É vedada a prorrogação do contrato ou compensação de jornada.

§3º Contrato de Estágio: Contrato firmado com estudantes com o objetivo de complementar a formação acadêmica, nos termos da Lei nº 11.788/08. O contrato terá duração máxima de 2 (dois) anos, desde que vinculado a instituição de ensino, com jornada máxima de 6 (seis) horas diárias, observadas as disposições legais aplicáveis.

Art. 5º O período de experiência tem por finalidade avaliar a adaptação e o desempenho do colaborador em suas funções, garantindo a adequação ao cargo e às práticas da CBEscalada.

§1º O contrato de experiência terá duração máxima de 90 (noventa) dias, podendo ser subdividido em até dois períodos, nos termos do artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§2º Durante o período de experiência, compete ao gestor imediato a avaliação do desempenho do colaborador, com acompanhamento e suporte da área de Recursos Humanos, visando verificar a compatibilidade do colaborador com as exigências do cargo e os padrões da CBEscalada.

§3º Na hipótese de desligamento do colaborador durante o período de experiência, o processo de recrutamento e seleção deverá ser reiniciado, em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Política.

§4º Os colaboradores em período de experiência farão jus às verbas rescisórias previstas na legislação trabalhista aplicável, observadas integralmente as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 6º A contratação de pessoas com deficiência será realizada em estrita observância às disposições da Lei nº 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de preenchimento de percentual de cargos por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, bem como à Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Serão garantidas igualdade de oportunidades, condições de trabalho compatíveis com suas necessidades, acessibilidade, tratamento digno e não discriminatório, assegurando a plena inclusão no quadro de colaboradores da CBEscalada, em conformidade com a legislação vigente e as boas práticas de governança institucional.

CAPÍTULO III – DA INTEGRAÇÃO

Art. 7º A integração constitui o processo formal de ambientação dos novos colaboradores à cultura, aos valores institucionais e às práticas operacionais da CBEscalada, com o objetivo de promover a adaptação eficiente ao cargo e à organização.

§1º A responsabilidade pela condução do processo de integração caberá à área de Recursos Humanos, devendo este ser realizado preferencialmente no primeiro dia de trabalho do colaborador.

§2º O gestor imediato e sua equipe deverão participar ativamente do processo, garantindo o alinhamento de expectativas, a correta compreensão das atribuições do cargo e o desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho das funções.

§3º O processo de integração visa, entre outros objetivos, ao fortalecimento do clima organizacional, à promoção da produtividade, à retenção de talentos e ao alinhamento estratégico entre o colaborador e a CBEscalada.

CAPÍTULO IV - DO DESLIGAMENTO

Art. 8º A CBEscalada adotará os seguintes procedimentos para desligamento, nos termos da legislação vigente:

I – O desligamento do colaborador será conduzido de maneira ética, transparente e em estrita conformidade com a legislação trabalhista vigente.

II – O procedimento será acompanhado pela área de Recursos Humanos, que prestará suporte e orientação tanto ao colaborador quanto ao gestor responsável, assegurando o correto cumprimento das normas internas e legais.

III – A comunicação do desligamento deverá ser realizada de forma clara, objetiva e em ambiente adequado, preservando o respeito, a confidencialidade e a dignidade do colaborador.

IV – Toda a documentação rescisória será organizada e disponibilizada dentro dos prazos legais estabelecidos, de modo a evitar passivos trabalhistas e assegurar a regularidade do procedimento.

VI – Sempre que viável, será conduzida entrevista de desligamento, com o propósito de obter feedbacks, aprimorar práticas internas e subsidiar melhorias nos processos de gestão de pessoas.

Art. 9º Em conformidade com a legislação trabalhista nacional vigente, a CBEscalada reconhece as seguintes modalidades de desligamento:

I – A Demissão por Justa Causa, prevista no artigo 482 da CLT, será aplicada quando o colaborador praticar falta grave que comprometa a continuidade da relação de emprego, como atos de improbidade, desídia, indisciplina, insubordinação, violação de normas internas ou condutas incompatíveis com a ética profissional. Nesta modalidade, a rescisão ocorre de forma imediata, garantindo ao empregado apenas os direitos legalmente devidos, como saldo de salário e férias vencidas acrescidas do terço constitucional.

II – Na Rescisão Indireta, prevista no artigo 483 da CLT, o empregador descumpre obrigações contratuais ou legais, tornando insustentável a continuidade do vínculo de trabalho. Entre as hipóteses estão a exigência de serviços superiores às forças do empregado, tratamento com rigor excessivo, violação de direitos previstos em lei ou em contrato, e outros atos que possam comprometer a dignidade ou a segurança do colaborador. Nesta situação, o empregado tem direito às verbas rescisórias correspondentes à demissão sem justa causa.

III – Na modalidade de Culpa Recíproca, determinada no artigo 484 da CLT, ambas as partes contribuem simultaneamente para a rescisão do contrato, mediante a prática de faltas graves concomitantes. Neste caso, as verbas rescisórias são ajustadas proporcionalmente, observando-se os direitos e deveres de cada parte nos termos da legislação vigente.

IV – Na Demissão Sem Justa Causa, trata-se da rescisão unilateral promovida pelo empregador, sem que haja conduta desabonadora por parte do empregado. Nesta modalidade, o colaborador tem direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias devidas, incluindo saldo de salário, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, aviso prévio e saque do FGTS, bem como eventuais benefícios previstos em lei.

V – O Pedido de Demissão caracteriza-se pela manifestação voluntária e formal do empregado, expressando seu desejo de encerrar o vínculo contratual com a CBEscalada. O colaborador deverá observar os prazos legais relativos ao aviso prévio, garantindo o cumprimento das obrigações contratuais e a regularidade da transição de suas funções.

VI – No Distrato ou Demissão Consensual, prevista no artigo 484-A da CLT, o empregado e empregador acordam de comum acordo a rescisão do contrato de trabalho. Nesta modalidade, são observadas as disposições legais quanto às verbas rescisórias, incluindo saldo de salário, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, pagamento de metade do aviso prévio e percentual do FGTS, conforme legislação vigente. O empregado não terá direito ao Seguro-Desemprego, mas poderá movimentar até 80% do saldo do FGTS.

VII – No Término do Contrato por Prazo Determinado ou de Experiência aplica-se o encerramento do vínculo na data previamente estipulada no contrato, seja este por prazo determinado ou em regime de experiência. Não se exige aviso prévio, mas são garantidos os direitos trabalhistas proporcionais, incluindo saldo de salário, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional e recolhimento do FGTS.

VIII – Na Rescisão Antecipada de Contrato a Prazo, prevista nos artigos 479 e 480 da CLT, a rescisão é promovida antes do término contratual por iniciativa do empregador ou do empregado. Nesta situação, a parte que der causa à rescisão poderá ser responsável pelo pagamento de indenizações previstas na legislação, respeitando-se o equilíbrio contratual e os direitos rescisórios do colaborador, incluindo saldo de salário, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional e saque do FGTS.

CAPÍTULO V – DO AVISO PRÉVIO

Art. 10. O aviso prévio constitui um instrumento legal destinado a formalizar a comunicação antecipada do término do contrato de trabalho, permitindo que tanto o empregado quanto o empregador adotem as providências necessárias à transição, em conformidade com a Lei nº 12.506/11 e os artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§1º O prazo mínimo do aviso prévio é de 30 (trinta) dias e aplica-se tanto ao empregador quanto ao empregado, garantindo a possibilidade de organização das atividades, transferência de responsabilidades e planejamento da substituição ou desligamento do colaborador.

§2º O aviso prévio poderá ser cumprido das seguintes formas:

a) Aviso prévio trabalhado: o empregado permanece em suas funções durante o período do aviso, podendo reduzir sua jornada em 2 (duas) horas diárias ou ser dispensado de 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo da remuneração. Essa modalidade busca conciliar a continuidade operacional da CBEscalada com a adaptação do colaborador à transição do desligamento.

b) Aviso prévio indenizado: ocorre quando o empregador opta por liberar o empregado do cumprimento do aviso prévio, efetuando o pagamento correspondente ao período integral. Nesta hipótese, o empregado não exerce suas atividades durante o período do aviso, mas mantém o direito à remuneração e demais parcelas devidas conforme a legislação.

§3º Quando o colaborador manifesta formalmente sua vontade de desligar-se, deverá cumprir integralmente o aviso prévio ou indenizar o empregador pelo período correspondente, salvo quando houver dispensa expressa desta obrigação. O cumprimento ou indenização do aviso prévio visa assegurar que as atividades do setor e os processos em andamento não sejam prejudicadas, garantindo transição organizada.

§4º O aviso prévio não se aplica aos contratos de trabalho por prazo determinado, salvo se houver cláusula contratual que assegure o direito recíproco de rescisão antecipada. Nesses casos, as partes devem observar as disposições previstas no contrato e a legislação trabalhista vigente, garantindo o cumprimento adequado das obrigações recíprocas.

§5º O aviso prévio deve ser formalizado por escrito, com comunicação clara sobre a data de término do contrato, possibilitando o planejamento das atividades remanescentes, a transferência de responsabilidades e a organização do desligamento. A CBEscalada assegura que o processo seja conduzido de forma ética, transparente e em respeito à dignidade do colaborador, mantendo registro documental de toda a comunicação relativa ao aviso prévio.

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. Todas as informações fornecidas pelos candidatos durante o processo de admissão, incluindo dados pessoais, currículos, documentos e informações complementares, serão coletadas, armazenadas e utilizadas exclusivamente para fins de avaliação, seleção e formalização do vínculo empregatício, em estrita conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), garantindo sigilo, segurança e uso responsável das informações.

Parágrafo único. Os dados pessoais não serão compartilhados com terceiros, exceto quando estritamente necessário para cumprimento de obrigação legal ou regulatória, e os titulares poderão, a qualquer tempo, exercer os direitos previstos na LGPD, incluindo acesso, correção e exclusão de seus dados pessoais.

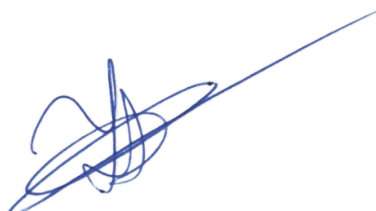
Art. 12. Todos os colaboradores autorizam, de forma gratuita, irrevogável e irretratável, a captação, utilização, reprodução, publicação e divulgação de sua imagem, em fotografias, vídeos ou outros registros visuais, pela CBEscalada, para fins institucionais, promocionais, educativos e de comunicação interna ou externa, sem limitação de tempo, território ou número de veiculações, renunciando expressamente a qualquer direito a remuneração ou indenização a esse título.

Art. 13. Os casos omissos ou excepcionais serão resolvidos pela Diretoria da CBEscalada e pela Área de Recursos Humanos.

Art. 14. Esta Política poderá ser revista a qualquer tempo, por deliberação da Diretoria, observadas as diretrizes estatutárias e a legislação nacional vigente.

Art. 15. A admissão e permanência nas dependências da CBEscalada implicam a aceitação plena e irrestrita desta Política de Admissão, Integração e Desligamento, bem como de todos os regulamentos, normas internas e orientações expedidas pela CBEscalada, comprometendo-se o colaborador a cumpri-los integralmente durante toda a vigência do vínculo empregatício.

São Paulo, 03 de outubro de 2025.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ESCALADA ESPORTIVA

Thiago Vinicius Silva Campacci
Presidente