

# **POLÍTICA DE GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS**

## **CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ESCALADA ESPORTIVA – CBESCALADA**

<b>Controle das Revisões</b>				
<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Descrição das alterações</b>	<b>Elaborado/ Revisado por</b>	<b>Aprovado por</b>
00	03/09/2024	Emissão Inicial	Raphael Nishimura	Thiago Campacci
01	07/02/2025	Adequação ao novo padrão de normativo, revisão geral do documento e atualização da Tabela de Cargos e Salários	Ygor Almeida	Thiago Campacci
02	14/11/2025	Atualização da Tabela de Cargos e Salários	Ygor Almeida / Raphael Nishimura	Thiago Campacci

## **SUMÁRIO**

1. OBJETIVOS.....	2
2. ÁREAS APLICÁVEIS.....	2
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	2
4. GLOSSÁRIO/TERMINOLOGIA .....	2
5. DIRETRIZES / DESCRIÇÃO DO PROCESSO .....	3
5.1. PRINCÍPIOS BÁSICOS DA GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS.....	3
5.2. ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS .....	3
5.3. NORMAS DE FUNCIONAMENTO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS .....	4
6. RESPONSABILIDADES .....	6
6.1. RECURSOS HUMANOS.....	6
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	6

**Confederação Brasileira de Escalada Esportiva**

Rua Pascal, 1353, sala 06 . Campo Belo . São Paulo – SP  
CEP: 04616-004 . CNPJ: 20.352.992/0001-23

Página 1 de 6

## 1. OBJETIVO

A Política de Gestão de Cargos e Salários tem por objetivo reconhecer a capacitação profissional e o desempenho de seus funcionários visando assegurar de modo eficiente a atração, retenção e motivação de todos os empregados, estimulando a qualidade do desempenho.

## 2. ÁREAS APLICÁVEIS

Este documento se aplica a todas as áreas da CBEscalada que possuam profissionais com vínculo de trabalho sob o regime celetista.

## 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.
- POL-RH-001 - Política de Gestão de Cargos e Salários do Comitê Olímpico do Brasil -  
([https://admin.cob.org.br/uploads/1275\\_e1a4b1fe71\\_85eb82d14a.pdf](https://admin.cob.org.br/uploads/1275_e1a4b1fe71_85eb82d14a.pdf))

## 4. GLOSSÁRIO/TERMINOLOGIA

- Acordo Coletivo - Negociação realizada entre trabalhadores (por meio dos sindicatos) e empregadores com o objetivo de estabelecer regras na relação trabalhista existente entre as partes.
- Cargo - É o posicionamento hierárquico na estrutura da organização e consiste no conjunto de responsabilidades, experiências, tipo de autonomia, formação e conhecimentos necessários para realização das atividades estabelecidas pela Organização, na busca da eficiência da organização. A sua denominação indica a carreira e o grupo salarial aos quais seu ocupante pertence.

## 5. DIRETRIZES / DESCRIÇÃO DO PROCESSO

### 5.1. PRINCÍPIOS BÁSICOS DA GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

A administração de cargos e salários da Confederação Brasileira de Escalada Esportiva - CBEscalada será feita considerando os conhecimentos exigidos pela função, as complexidades das atividades desenvolvidas e as responsabilidades pela execução de tarefas ou apresentação de resultados específicos esperados pelo cargo.

Os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado com descrição de cargos e com responsabilidades semelhantes.

A política de Gestão de Cargos e Salários levará em conta a estrutura econômico-financeira da Instituição e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. A evolução dos salários será prevista no orçamento da mesma forma que todas demais despesas, receitas e investimentos planejados pela CBEscalada.

### 5.2. ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

#### 5.2.1 ESTRUTURA DE CARGOS

- A estrutura de cargos da CBEscalada é composta por Níveis de Cargos (ANEXO I).
  - Cada Nível de Cargos considera conhecimentos, complexidades e responsabilidades da função.
- Os salários serão administrados dentro das faixas salariais.

#### 5.2.2 ESTRUTURA DE SALÁRIOS - FAIXAS SALARIAIS

- A faixa salarial é uma referência para definição do salário entre o ponto mínimo e máximo de cada nível.
- Exemplo de um Nível de Cargo e sua faixa salarial:

NÍVEL	CARGO	FAIXA SALARIAL (BRUTO)				
		1	2	3	4	5
1	Auxiliar	R\$ 1.886,53	R\$ 2.086,53	R\$ 2.295,18	R\$ 2.524,70	R\$ 2.777,17

#### Confederação Brasileira de Escalada Esportiva

Rua Pascal, 1353, sala 06 . Campo Belo . São Paulo – SP  
 CEP: 04616-004 . CNPJ: 20.352.992/0001-23

Página 3 de 6

## 5.3. NORMAS DE FUNCIONAMENTO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### 5.3.1 POSICIONAMENTO DE CARGOS DE ACORDO COM O MERCADO DE TRABALHO

O salário de cada profissional será posicionado dentro da faixa salarial conforme pesquisa de mercado de trabalho. Essas análises são feitas regularmente no intuito de alinhar os salários com os padrões de mercado.

#### 5.3.1.1 SALÁRIO DE ADMISSÃO

O salário de admissão deve corresponder ao nível inicial da respectiva faixa, ou seja, ponto mínimo da faixa salarial. Admissões com salários acima do nível inicial serão consideradas exceções ao previsto nesta política e deverão seguir somente após análise do gestor e aprovação por parte do Presidente.

#### 5.3.1.2 PARA UM NOVO CARGO

De acordo com a necessidade das áreas para contratação de novas funções, o RH poderá criar novo(s) cargo(s) e atribuir faixa salarial correspondente ao mercado desde que não exista nenhuma similaridade na estrutura de cargos já existente na Entidade.

#### 5.3.2 ALTERAÇÕES SALARIAIS

##### 5.3.2.1 PROMOÇÃO VERTICAL

Configura-se como mudança do cargo atual para um novo cargo quando o empregado passar a ocupar posição com maior grau de complexidade e responsabilidade. O novo cargo deverá estar em um nível salarial superior ao atual.

A promoção vertical está vinculada à existência da vaga no quadro de funcionários ou poderá ocorrer em função da necessidade de substituição. O empregado a ser promovido poderá ser submetido à

um período de adaptação de até 3 (três meses) no novo cargo, mantendo-se cargo e salário da função anterior.

A promoção vertical deverá estar condicionada a avaliação de desempenho.

O empregado só poderá receber nova promoção vertical após o período mínimo de 1 (um) ano.

#### 5.3.2.2 PROMOÇÃO HORIZONTAL (MÉRITO)

Refere-se a alteração do salário do empregado dentro da faixa salarial no nível correspondente ao seu cargo.

O aumento por mérito ou promoção horizontal poderá ser concedido ao empregado que apresentar desempenho significativo na realização das suas funções. A promoção horizontal deverá estar condicionada a avaliação de desempenho.

Recomenda-se que o percentual aplicado nos casos de promoção horizontal seja de até 20%. O empregado só poderá receber nova promoção horizontal após o período mínimo de 1 (um) ano.

#### 5.3.2.3 TRANSFERÊNCIA DE ÁREA

Ocorre quando o empregado é transferido para outra área funcional. Caso exista necessidade de alteração salarial (promoção vertical ou horizontal), esta deverá ser feita tão logo o empregado assuma a nova função.

#### 5.3.2.4 ALTERAÇÕES SALARIAIS COLETIVAS

São as alterações salariais legais, concedidas através de acordo coletivo aplicadas a todos os empregados, respeitando-se a proporcionalidade da data de admissão.

Tais alterações não se aplicam a tabela salarial. Para tal a instituição utilizará como base pesquisa de mercado salarial anual.

## 6. RESPONSABILIDADES

### 6.1 RECURSOS HUMANOS

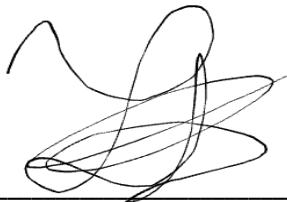
- Realizar pesquisa de mercado salarial anualmente.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este normativo entra em vigor na data de sua assinatura, revogando todo e qualquer dispositivo em contrário e tem vigência de 01 (um) ano.

Aprovado por:

São Paulo, 14 de novembro de 2025.



Thiago Campacci  
Presidente  
Confederação Brasileira de Escalada Esportiva - CBEscalada

**Confederação Brasileira de Escalada Esportiva**

Rua Pascal, 1353, sala 06 . Campo Belo . São Paulo – SP  
CEP: 04616-004 . CNPJ: 20.352.992/0001-23

Página 6 de 6

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS  
 2026

NÍVEL	CARGO		FAIXA SALARIAL (BRUTO)						
			1	2	3	4	5	6	
1	Estagiário	-	Único	R\$ 1.500,00	R\$ 1.650,00	R\$ 1.815,00	R\$ 1.996,50	R\$ 2.196,15	R\$ 2.415,77
2	Auxiliar	Administrativo Financeiro Manut. e Conservação Predial Projetos Esportivos Serviços Gerais Técnico	Único	R\$ 1.886,53	R\$ 2.086,53	R\$ 2.295,18	R\$ 2.524,70	R\$ 2.777,17	R\$ 3.054,89
3	Encarregado	Serviços Gerais - Centro de Treinamento	Único	R\$ 4.068,00	R\$ 4.474,80	R\$ 4.922,28	R\$ 5.414,51	R\$ 5.955,96	R\$ 6.551,55
4	Assistente	Administrativo Comunicação Esportes Financeiro Marketing Projetos Esportivos Técnico	Único	R\$ 2.545,45	R\$ 2.800,00	R\$ 3.079,99	R\$ 3.387,99	R\$ 3.726,79	R\$ 4.099,47
5	Técnico	Base	Único	R\$ 3.000,00	R\$ 3.300,00	R\$ 3.630,00	R\$ 3.993,00	R\$ 4.392,30	R\$ 4.831,53
5.1		Preparador Físico	Único	R\$ 3.500,00	R\$ 3.850,00	R\$ 4.235,00	R\$ 4.658,50	R\$ 5.124,35	R\$ 5.636,79
5.2		Esportivo de Atletas	Único	R\$ 8.000,00	R\$ 8.800,00	R\$ 9.680,00	R\$ 10.648,00	R\$ 11.712,80	R\$ 12.884,08
5.3		Seleções	Único	R\$ 11.000,00	R\$ 12.100,00	R\$ 13.310,00	R\$ 14.641,00	R\$ 16.105,10	R\$ 17.715,61
6.1	Analista	Administrativo Comunicação Desenvolvimento Esportes Financeiro Jurídico Marketing Projetos Esportivos Técnico	Júnior	R\$ 3.700,00	R\$ 4.070,00	R\$ 4.477,00	R\$ 4.924,70	R\$ 5.417,17	R\$ 5.958,89
6.2			Pleno	R\$ 4.600,00	R\$ 5.060,00	R\$ 5.566,00	R\$ 6.122,60	R\$ 6.734,86	R\$ 7.408,35
6.3			Sênior	R\$ 5.270,00	R\$ 5.800,00	R\$ 6.360,00	R\$ 7.000,00	R\$ 7.700,00	R\$ 8.470,00
7.1	Coordenador	Administrativo Alto Rendimento Comunicação Desenvolvimento Esportes Financeiro Jurídico Marketing Núcleo de Base Técnico Geral Treinamento	Júnior	R\$ 6.000,00	R\$ 6.600,00	R\$ 7.260,00	R\$ 7.986,00	R\$ 8.784,60	R\$ 9.663,06
7.2			Pleno	R\$ 7.500,00	R\$ 8.250,00	R\$ 9.075,00	R\$ 9.982,50	R\$ 10.980,75	R\$ 12.078,83
7.3			Sênior	R\$ 9.000,00	R\$ 9.900,00	R\$ 10.890,00	R\$ 11.979,00	R\$ 13.176,90	R\$ 14.494,59
8.1	Gerente	Administrativo e Financeiro Alto Rendimento Esportes e Planejamento Eventos Jurídico Marketing Seleções Técnico	Júnior	R\$ 10.800,00	R\$ 11.880,00	R\$ 13.068,00	R\$ 14.374,80	R\$ 15.812,28	R\$ 17.393,51
8.2			Pleno	R\$ 13.000,00	R\$ 14.300,00	R\$ 15.730,00	R\$ 17.303,00	R\$ 19.033,30	R\$ 20.936,63
8.3			Sênior	R\$ 15.500,00	R\$ 17.050,00	R\$ 18.755,00	R\$ 20.630,50	R\$ 22.693,55	R\$ 24.962,91
9	Diretor	-	Único	R\$ 15.435,00	R\$ 16.978,50	R\$ 18.676,35	R\$ 20.543,99	R\$ 22.598,38	R\$ 24.858,22
10.1	Vice-Presidente	-	Único	R\$ 17.818,18	R\$ 19.600,00	R\$ 21.560,00	R\$ 23.716,00	R\$ 26.087,60	R\$ 28.696,36
10.2	Presidente	-	Único	R\$ 19.600,00	R\$ 21.560,00	R\$ 23.716,00	R\$ 26.087,60	R\$ 28.696,36	R\$ 31.566,00

\* Por determinação da Lei 14.520/23 foi aprovado a partir de 1º de fevereiro de 2025 o aumento da Remuneração dos Dirigentes. O subsídio atual, de R\$ 44.008,52, passará para R\$ 46.366,19.

\* Técnicos de montagem: Remunerações constantes no Programa Nacional de Routesetter - PNAR.

# Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 ( America/Sao\_Paulo)

Última atualização em 14 Novembro 2025, 18:26:53



**Status:** Assinado

**Documento:** Politica De Cargos E Salarios (Vf) E Anexo I - 14.11.25..Pdf

**Número:** 2ba67987-a819-4f90-80c7-a310aaea14ac

**Data da criação:** 14 Novembro 2025, 17:54:08

**Hash do documento original (SHA256):** 2c771d96e9a833ec3e13be9438ff5ecec92199fbdd92d6b407273f009618b47



## Assinaturas

1 de 1 Assinaturas

<p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p><b>THIAGO VINICIUS SILVA CAMPACCI</b></p> <p>Data e hora da assinatura: 14/11/2025 18:26:52</p> <p>Token: 80a369f1-7b44-4dc6-9892-a223aef20454</p>	<p>Assinatura</p>
<p><b>Pontos de autenticação:</b></p> <p>Telefone: + 5511973734872</p> <p>E-mail: presidencia@cbescalada.org.br</p>	<p>Localização aproximada: -25.479632, -49.192596</p> <p>IP: 177.173.199.239</p> <p>Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/142.0.0.0 Mobile Safari/537.36</p>

## INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

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

[Confirme a integridade do documento aqui.](#)



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número 2ba67987-a819-4f90-80c7-a310aaea14ac, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em [zapsign.com.br](https://zapsign.com.br).

**ZapSign** 2ba67987-a819-4f90-80c7-a310aaea14ac. Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.