

TÍTULO: POLÍTICA DE GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

Tipo: Política

Código: PO-001/2026

Área: Recursos Humanos

Aprovação: 01/05/2026

Versão: Inicial

Vigência: 02 anos

POLÍTICA DE GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

FILIADA



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE TRIATHLON

SHJB III E/Q 3/5, Avenida das Paineiras, Ed. Jardim Imperial,
Bloco B, Sala 14, Jardim Botânico - Brasília/DF CEP: 71681-125
Tel: 55 61 3243-5308 | www.cbtri.org.br
Filiada à World Triathlon | www.triathlon.org

CONTEÚDO

1. OBJETIVO	4
2. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	4
3. GLOSSÁRIO/TERMINOLOGIA	4
4. ÁREAS APLICAVÉIS	4
5. DIRETRIZES	4
5.1. PRINCÍPIOS BÁSICOS DA GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS.....	4
5.2. ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS.....	5
5.3. NORMAS DE FUNCIONAMENTO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	5
6. RESPONSABILIDADES	7
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	8

FILIADA



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE TRIATHLON

SHJB III E/Q 3/5, Avenida das Paineiras, Ed. Jardim Imperial,
Bloco B, Sala 14, Jardim Botânico - Brasília/DF CEP: 71681-125
Tel: 55 61 3243-5308 | www.cbtri.org.br
Filiada à World Triathlon | www.triathlon.org

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. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

POL-RH-001 - Política de Gestão de Cargos e Salários - (Comitê Olímpico Brasileiro) - <https://www.cob.org.br/pt/documentos/download/76bc236ca60ed/>

3. 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.

4. ÁREAS APLICÁVEIS

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

5. DIRETRIZES

5.1. PRINCÍPIOS BÁSICOS DA GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

A administração de cargos e salários da Confederação Brasileira de Triathlon - CBTri 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 do cargo.

Os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado com descrição de cargos e responsabilidades semelhantes. A observação de uma remuneração competitiva nos permitirá atrair e reter profissionais de bom desempenho.

A política salarial 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 as despesas, receitas e investimentos planejados pela CBTri.

Como todos os itens do orçamento, a evolução dos salários será acompanhada regularmente pelos sistemas de informações gerenciais.

5.2. ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

5.2.1 ESTRUTURA DE CARGOS

A estrutura de cargos da CBTri é composta por 14 Níveis de Cargos (ANEXO I). Cada Nível de Cargos considera os conhecimentos exigidos, as complexidades e as responsabilidades da função. Os salários serão administrados dentro das faixas salariais de cada Nível de Cargos.

5.2.2 ESTRUTURA DE SALÁRIOS – FAIXAS SALARIAIS

A faixa salarial é uma referência para definição do salário de cada cargo e estará adequada ao nível correspondente, podendo variar entre o ponto mínimo e ponto máximo de cada nível.

Exemplo de um Nível de Cargo e sua faixa salarial correspondente:

NÍVEL	CARGO	FAIXA SALARIAL	
		Mínimo	Máximo
I	Auxiliar Administrativo I	R\$ 1.426,21	R\$ 2.780,00
	Auxiliar Esportes I		
	Auxiliar Financeiro I		

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 pesquisas do mercado de trabalho. Essas análises são feitas regularmente no intuito de alinhar os salários de nossos empregados 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 e aprovação por parte da Diretoria da CBTri.

5.3.1.2. SALÁRIO PARA UM NOVO CARGO

De acordo com a necessidade da área funcional em estabelecer novas funções, a área de Recursos Humanos poderá criar novo cargo e atribuir a faixa salarial correspondente desde que não exista nenhuma similaridade na estrutura de cargos vigente na Entidade.

5.3.2. ALTERAÇÕES SALARIAIS

- Salário após o período de experiência;
- Promoção Vertical (para um cargo superior);
- Promoção Horizontal (para um nível maior pertinente ao mesmo cargo);
- Transferência de área;
- Alterações salariais coletivas.

5.3.2.1. SALÁRIO APÓS O PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Em casos específicos, o empregado pode ser contratado com a condição de ter um reajuste após o período de experiência. O salário será reajustado para o nível previamente acertado na contratação. Em respeito ao princípio da irredutibilidade salarial, a possibilidade de reajuste descrita acima sempre será a maior, salvo exceções previstas em lei.

5.3.2.2. PROMOÇÃO VERTICAL

A promoção vertical caracteriza-se pela alteração de cargo do empregado para outro de maior complexidade, responsabilidade e nível salarial superior, conforme estrutura do plano de cargos e salários vigente.

A promoção vertical está condicionada, cumulativamente:

- I – à existência de vaga aprovada no quadro de pessoal ou à necessidade formal de substituição;
- II – à existência de dotação orçamentária previamente aprovada para essa finalidade.

A decisão deverá ser formalizada mediante processo interno que contenha, no mínimo:

- I – justificativa formal com avaliação e necessidades para promoção do empregado;
- II – enquadramento na faixa salarial do cargo de destino;
- III – aprovação da diretoria competente.

O empregado indicado para promoção poderá ser submetido a período de adaptação de 1 (um) a 3 (três) meses, com caráter exclusivamente avaliativo. Durante esse período, o empregado não exercerá integralmente as atribuições do novo cargo, não havendo alteração de cargo nem de remuneração. A efetivação da promoção ocorrerá somente após avaliação formal e aprovação final.

Os aumentos decorrentes da promoção vertical poderão ser concedidos em qualquer mês do ano, desde que observada a disponibilidade orçamentária para essa finalidade.

O percentual recomendado para ajuste salarial será de até 20% (vinte por cento), devendo respeitar a faixa salarial do cargo de destino. Percentuais superiores poderão ser aplicados em situações excepcionais, desde que devidamente justificados e aprovados pela diretoria.

5.3.2.3. PROMOÇÃO HORIZONTAL

A promoção horizontal consiste na progressão salarial ou por mérito do empregado, dentro da faixa correspondente ao cargo ocupado, observada a política de cargos e salários.

5.3.2.3.1. PROGRESSÃO SALARIAL:

- I – ao cumprimento dos valores previstos na faixa salarial, conforme normativo interno;
- II – sem alteração nas atribuições e funções desempenhadas.
- III – à existência de dotação orçamentária previamente aprovada.

5.3.2.3.2. POR MÉRITO:

- I – justificativa formal com avaliação e necessidades para promoção do empregado;
- II – com alteração das atribuições e responsabilidades associadas à promoção do empregado;
- III – à existência de dotação orçamentária previamente aprovada.
- IV – aprovação da diretoria competente.

RESPONSABILIDADES

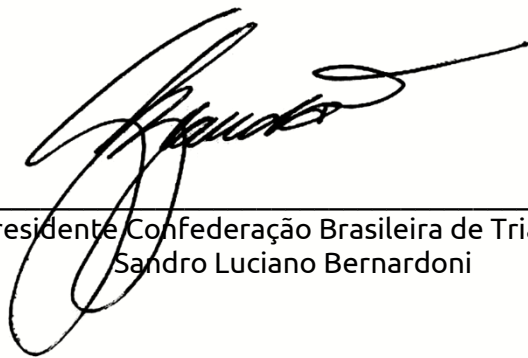
6.1 RECURSOS HUMANOS

Atualizar a Estrutura de Cargos contida nesta Política a cada um ano, de acordo com a vigência ou em período inferior, sempre que se fizer necessário.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este normativo entra em vigor na data de sua assinatura, revogando todo e qualquer dispositivo em contrário e tem vigência de 02 anos.

Aprovado por:



Presidente Confederação Brasileira de Triathlon
Sandro Luciano Bernardoni

FILIADA

ANEXO I – NÍVEIS DE CARGOS (CARGOS E FAIXA SALARIAL)

NÍVEL	CARGO	FAIXA SALARIAL (BRUTO)	
		Mínimo	Máximo
I	Auxiliar Administrativo / Financeiro I Auxiliar de Esportes I	R\$ 1.426,21	R\$ 2.780,00
II	Auxiliar Administrativo / Financeiro II Auxiliar de Esportes II	R\$ 2.750,00	R\$ 3.550,00
III	Assistente Administrativo / Financeiro I Assistente de Viagens I Assistente de Comunicação I Assistente de Esportes I	R\$ 3.200,00	R\$ 4.950,00
IV	Assistente Administrativo / Financeiro II Assistente de Viagens II Assistente de Comunicação II Assistente de Esportes II	R\$ 4.700,00	R\$ 5.450,00
V	Analista Administrativo / Financeiro I Analista de Viagens I Analista de Comunicação I Analista de Esportes I	R\$ 5.000,00	R\$ 6.200,00
VI	Analista Administrativo / Financeiro II Analista de Viagens II Analista de Comunicação II Analista de Esportes II	R\$ 5.800,00	R\$ 7.000,00
VII	Coordenador Administrativo I Coordenador Financeiro I Coordenador de Comunicação I Coordenador de Esportes I	R\$ 6.800,00	R\$ 8.000,00
VIII	Coordenador Administrativo II Coordenador Financeiro II Coordenador de Comunicação II Coordenador de Esportes II	R\$ 7.500,00	R\$ 9.500,00
IX	Supervisor I Gerente I	R\$ 8.600,00	R\$ 10.250,00
X	Supervisor II Gerente II	R\$ 10.000,00	R\$ 14.000,00
XI	Diretor Administrativo / Financeiro Diretor Executivo	R\$ 13.050,00	R\$ 23.000,00
XII	Diretor Geral CEO	R\$ 19.500,00	R\$ 31.000,00
XIII	Vice-presidente	R\$ 15.000,00	R\$ 17.500,00
XIV	Presidente	R\$ 30.000,00	R\$ 35.000,00

FILIADA