



LIGA ASSISTENCIAL DE SÃO PAULO

LIGA ASSISTENCIAL DE SÃO PAULO – LIGA SP

CNPJ n.º 28.546.944/0001-88

REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Aprovado em 31 de agosto de 2026

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	03
CAPÍTULO II – DOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO.....	04
CAPÍTULO III – DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	05
CAPÍTULO IV – DA ADMISSÃO E INTEGRAÇÃO.....	06
CAPÍTULO V – DA JORNADA DE TRABALHO E CONTROLE DE PONTO	07
CAPÍTULO VI – DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS.....	07
CAPÍTULO VII – DAS FÉRIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS.....	09
CAPÍTULO VIII – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CAPACITAÇÃO	09
CAPÍTULO IX – DOS DEVERES, DIREITOS E CONDUTA	10
CAPÍTULO X – DA INTEGRIDADE, DO COMPLIANCE E DA PREVENÇÃO A CONFLITOS DE INTERESSE.....	11
CAPÍTULO XI – DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	15
CAPÍTULO XII – DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE	16
CAPÍTULO XIII – DOS PROFISSIONAIS DO ESPORTE E DOS ATLETAS	17
CAPÍTULO XIV – DOS PRESTADORES DE SERVIÇO (PJ)	18
CAPÍTULO XV – DOS VOLUNTÁRIOS.....	18
CAPÍTULO XVI – DOS ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES.....	19
CAPÍTULO XVII – DO REGIME DISCIPLINAR E SANÇÕES	20
CAPÍTULO XVIII – DA PROTEÇÃO DE DADOS E SIGILO (LGPD)	21
CAPÍTULO XIX – DO DESLIGAMENTO	22
CAPÍTULO XX – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	23

REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A **LIGA ASSISTENCIAL DE SÃO PAULO – LIGA SP**, associação civil sem fins lucrativos e econômicos, pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ sob o n.º 28.546.944/0001-88, com sede na Rua Jorge Chammas, n.º 42, Vila América, Santo André – SP, CEP 09110-330, neste ato representada por seu Diretor Presidente, Sr. Robson Abdalla Teixeira dos Santos, **TORNA PÚBLICO** o presente Regulamento de Recursos Humanos, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 31 de agosto de 2026, observados o quórum e a forma exigidos pelo artigo 22, inciso X, do Estatuto Social.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O presente Regulamento de Recursos Humanos disciplina as relações de trabalho, as normas de conduta e os procedimentos administrativos aplicáveis a todas as pessoas que prestam serviços à LIGA SP, em qualquer regime de contratação, em complemento ao Estatuto Social, ao Regimento Interno e à legislação vigente.

Parágrafo único. Este Regulamento aplica-se a todas as unidades, filiais, sucursais, agências, escritórios, projetos, programas e equipamentos públicos geridos pela Liga SP, inclusive àqueles vinculados a Contratos de Gestão, Termos de Colaboração, Termos de Fomento, Acordos de Cooperação, Convênios e demais parcerias celebradas com a Administração Pública.

Art. 2º. Submetem-se a este Regulamento:

- I – Empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- II – Prestadores de serviços pessoa jurídica (PJ), no que for compatível com a natureza do contrato civil;
- III – Voluntários, na forma da Lei n.º 9.608/1998;
- IV – Estagiários, na forma da Lei n.º 11.788/2008;
- V – Jovens aprendizes, na forma da Lei n.º 10.097/2000;
- VI – Atletas, treinadores e demais profissionais do esporte vinculados à Liga SP, no que couber;
- VII – Dirigentes, conselheiros, membros de coordenações e demais colaboradores, no que couber.

Art. 3º. São princípios que regem a gestão de pessoas na Liga SP, em consonância com o artigo 1º, § 2º, do Estatuto Social:

I – Legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, probidade, eficiência, economicidade e efetividade;

II – Humanização nas relações de trabalho;

III – Ética e integridade em todas as decisões;

IV – Transparência nos processos seletivos, promoções e desligamentos;

V – Valorização das pessoas como protagonistas da missão institucional;

VI – Excelência técnica e desenvolvimento contínuo;

VII – Respeito à diversidade e promoção da inclusão, especialmente de idosos, crianças, pessoas com deficiência e populações indígena e quilombola, em coerência com as finalidades estatutárias da Entidade;

VIII – Igualdade de oportunidades, sem discriminação de qualquer natureza.

Art. 4º. Em razão da natureza jurídica da Liga SP, é vedada, direta ou indiretamente, a distribuição de bens, excedentes operacionais, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do patrimônio a associados, conselheiros, diretores, empregados, doadores, mantenedores ou membros, na forma do artigo 1º, § 3º, do Estatuto Social, admitida exclusivamente a remuneração pela efetiva contraprestação de trabalho, em valores compatíveis com o mercado.

CAPÍTULO II – DOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO

Art. 5º. A Liga SP poderá contratar pessoas sob os seguintes regimes:

I – Regime celetista (CLT), para funções de natureza permanente, com subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade;

II – Contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica (PJ), para serviços técnicos especializados, sem subordinação direta;

III – Termo de adesão ao voluntariado, sem qualquer vínculo empregatício, na forma da Lei n.º 9.608/1998;

IV – Termo de compromisso de estágio, na forma da Lei n.º 11.788/2008;

V – Contrato de aprendizagem, na forma da Lei n.º 10.097/2000 e do Decreto n.º 9.579/2018;

VI – Contrato especial de trabalho desportivo e demais instrumentos próprios da área esportiva, na forma da legislação específica.

Art. 6º. A definição do regime de contratação observará a natureza da função, a legislação aplicável, as regras do instrumento de parceria que custeia o posto de trabalho e a vedação à substituição de relação empregatícia por contrato civil ou trabalho voluntário.

Parágrafo único. É expressamente vedada a contratação na modalidade PJ ou voluntária para mascarar relação de emprego, sob pena de responsabilização administrativa e trabalhista.

Art. 7º. A contratação e a demissão de funcionários competem à Diretoria Executiva, nos termos do artigo 25, inciso V, do Estatuto Social, observadas as normas deste Regulamento e a disponibilidade orçamentária do projeto ou da parceria correspondente.

CAPÍTULO III – DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 8º. Os processos de recrutamento e seleção observarão os princípios da impessoalidade, da publicidade e da igualdade de oportunidades, sendo conduzidos pela área de Recursos Humanos com apoio das áreas técnicas demandantes.

Art. 9º. Os processos seletivos poderão incluir, conforme a complexidade da vaga:

I – Análise curricular;

II – Testes técnicos e/ou de conhecimentos específicos;

III – Avaliação psicológica, quando aplicável;

IV – Entrevistas individuais ou em painel;

V – Dinâmicas de grupo;

VI – Verificação de referências profissionais;

VII – Comprovação de registro ativo em conselho de classe, quando exigida para a função.

Art. 10. As oportunidades de trabalho serão divulgadas, preferencialmente, no sítio eletrônico institucional (www.ligasp.org.br) e em plataformas de recrutamento, garantindo-se ampla publicidade e o registro documental de todas as etapas do processo seletivo, para fins de controle interno e prestação de contas.

Art. 11. A Liga SP reservará, sempre que possível, vagas para pessoas com deficiência, em observância à Lei n.º 8.213/1991 e à Lei Brasileira de Inclusão (Lei n.º 13.146/2015), e poderá adotar políticas afirmativas para grupos sub-representados, em coerência com sua finalidade de defesa de grupos vulneráveis.

Art. 12. É vedado, em qualquer fase do processo seletivo:

I – Exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração sobre esterilização ou gravidez;

II – Discriminação por sexo, idade, cor, raça, origem, estado civil, situação familiar, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou religião;

III – Solicitação de informações pessoais não relacionadas à função;

IV – Cobrança de qualquer valor do candidato.

Art. 13. A contratação de cônjuges, companheiros ou parentes até o terceiro grau, por consanguinidade ou afinidade, de associados, conselheiros, dirigentes e gestores da Liga SP deverá ser previamente comunicada à Diretoria Executiva e justificada tecnicamente, observados os impedimentos previstos no artigo 21, § 1º, do Estatuto Social e nos instrumentos de parceria celebrados com o Poder Público.

Parágrafo único: A situação de que trata o caput deverá ser objeto de declaração de conflito de interesses, na forma do artigo 41, ficando o dirigente ou gestor relacionado ao candidato impedido de participar de qualquer etapa do processo seletivo e das decisões subsequentes sobre remuneração, avaliação e desligamento.

Art. 14. Quando a Liga SP realizar ou assessorar processos de seleção de pessoal para terceiros, inclusive concursos públicos e privados, na forma do artigo 4º, inciso VIII, do Estatuto Social, observará regulamento específico do certame, sem prejuízo dos princípios estabelecidos neste Capítulo.

CAPÍTULO IV - DA ADMISSÃO E INTEGRAÇÃO

Art. 15. A admissão será formalizada mediante:

I – Apresentação de documentos pessoais e profissionais exigidos;

II – Realização de exame médico admissional;

III – Assinatura do contrato de trabalho, termo de prestação de serviços, termo de adesão ao voluntariado, termo de compromisso de estágio ou contrato de aprendizagem, conforme o caso;

IV – Assinatura de termo de confidencialidade e de adesão ao Código de Conduta e Ética e de declaração de conflito de interesses, na forma do artigo 41;

V – Cadastro nos sistemas internos.

Art. 16. Todo novo integrante passará por programa de integração institucional, que abordará, no mínimo:

I – Histórico, missão, visão, valores e áreas de atuação da Liga SP;

II – Estrutura organizacional prevista no artigo 17 do Estatuto Social e principais processos;

III – Normas deste Regulamento, do Regimento Interno e do Código de Conduta e Ética;

IV – Política de saúde e segurança do trabalho;

V – Política de proteção de dados pessoais (LGPD);

VI – Atribuições específicas da função.

VII – Programa de Integridade, regras de conflito de interesses e funcionamento do canal de denúncias.

Art. 17. Os contratos celetistas observarão o período de experiência previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, não excedendo 90 (noventa) dias, podendo ser fracionado em duas etapas.

CAPÍTULO V - DA JORNADA DE TRABALHO E CONTROLE DE PONTO

Art. 18. A jornada de trabalho dos empregados celetistas observará os limites legais previstos na CLT e nos acordos ou convenções coletivas aplicáveis à categoria, podendo ser adotadas as seguintes modalidades:

I – Jornada padrão de até 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

II – Escalas especiais (12x36, 24x72 e outras), quando compatíveis com a natureza do serviço, especialmente nas unidades de saúde e de acolhimento;

III – Jornada parcial, nos termos do art. 58-A da CLT;

IV – Regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, conforme política específica.

Art. 19. O controle de jornada é obrigatório para todos os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, podendo ser realizado por meio manual, mecânico ou eletrônico, inclusive sistemas digitais e biométricos.

§ 1º. Estão dispensados do controle de jornada os empregados que exercem cargo de confiança ou atividades incompatíveis com a fixação de horário, na forma do art. 62 da CLT.

§ 2º. A omissão, fraude ou registro indevido de ponto constitui falta grave.

Art. 20. A realização de horas extras dependerá de autorização prévia do gestor imediato e será compensada ou paga conforme acordo coletivo, banco de horas ou legislação aplicável.

Art. 21. Os intervalos para repouso e alimentação serão respeitados conforme a CLT, sendo vedada sua supressão sem autorização legal.

CAPÍTULO VI - DA REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Art. 22. A política de remuneração da Liga SP será formalizada em Plano de Cargos, Salários e Benefícios, aprovado pelo Conselho de Administração, por maioria e com quórum mínimo de

2/3 (dois terços) de seus membros, na forma do artigo 22, inciso X, do Estatuto Social, e observará:

- I – Pisos salariais previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- II – Equidade interna entre funções de mesma complexidade e responsabilidade;
- III – Competitividade externa, considerando o mercado de organizações da sociedade civil e dos setores de saúde, educação, esporte e assistência social;
- IV – Sustentabilidade financeira da instituição e dos projetos vinculados;
- V – Os limites e as regras de remuneração previstos nos instrumentos de parceria celebrados com a Administração Pública.

Art. 23. O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, mediante depósito em conta-corrente ou conta-salário indicada pelo empregado.

Art. 24. A Liga SP poderá conceder, conforme disponibilidade orçamentária e regras do projeto financiador, os seguintes benefícios:

- I – Vale-transporte, na forma da Lei n.º 7.418/1985;
- II – Vale-alimentação ou vale-refeição;
- III – Assistência médica e/ou odontológica;
- IV – Seguro de vida em grupo;
- V – Auxílio-creche, quando previsto em norma coletiva;
- VI – Programa de capacitação e desenvolvimento profissional;
- VII – Outros benefícios definidos pela Diretoria Executiva.

Art. 25. Reajustes salariais coletivos serão concedidos conforme convenção ou acordo coletivo da categoria, e reajustes individuais, por mérito ou promoção, dependerão de avaliação de desempenho e aprovação da Diretoria Executiva.

Art. 26. A remuneração dos membros da Diretoria Executiva será fixada pelo Conselho de Administração, nos termos do artigo 22, inciso V, do Estatuto Social.

Parágrafo único. Os Conselheiros não receberão remuneração pelos serviços que, nesta condição, prestarem, ressalvada a ajuda de custo por reunião da qual participem, na forma do artigo 21, § 4º, do Estatuto Social.

Art. 27. As remunerações e os benefícios custeados com recursos públicos observarão os limites, as vedações e os critérios de publicidade estabelecidos na legislação aplicável e nos

instrumentos celebrados com a Administração Pública, integrando a prestação de contas de que trata o artigo 27 do Estatuto Social.

CAPÍTULO VII - DAS FÉRIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Art. 28. As férias dos empregados celetistas serão concedidas conforme os arts. 129 a 153 da CLT, mediante programação anual feita pelo gestor imediato em conjunto com o empregado, com comunicação prévia mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos, sendo um deles de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos e os demais de no mínimo 5 (cinco) dias corridos, mediante concordância do empregado.

Art. 29. Serão asseguradas as licenças previstas em lei, dentre elas:

- I – Licença-maternidade (120 dias, prorrogável quando aplicável);
- II – Licença-paternidade (5 dias, prorrogável quando aplicável);
- III – Licença para tratamento de saúde, mediante atestado médico;
- IV – Licença por falecimento de familiar (gala e nojo);
- V – Licença para serviço militar;
- VI – Licença para comparecimento a juízo e cumprimento de obrigações legais;
- VII – Licença para acompanhamento de cônjuge ou filho em consulta médica, conforme legislação.

Art. 30. Afastamentos por acidente de trabalho ou doença ocupacional observarão a legislação previdenciária, sendo assegurada a estabilidade prevista no art. 118 da Lei n.º 8.213/1991.

Art. 31. Licenças não remuneradas poderão ser concedidas excepcionalmente, mediante solicitação fundamentada e aprovação da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO VIII - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CAPACITAÇÃO

Art. 32. Todos os empregados serão submetidos a avaliação de desempenho periódica, no mínimo anual, com os seguintes objetivos:

- I – Identificar pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento;
- II – Subsidiar decisões de promoção, reajuste por mérito e mobilidade interna;
- III – Orientar planos individuais de capacitação;
- IV – Fortalecer o alinhamento das equipes à missão institucional e às metas pactuadas nos instrumentos de parceria.

Art. 33. A avaliação será conduzida pelo gestor imediato e poderá adotar metodologias diversas, incluindo autoavaliação e avaliação 90°, 180° ou 360°.

Art. 34. A Liga SP manterá Plano Anual de Capacitação, com ações de educação continuada, treinamentos técnicos, gerenciais e comportamentais, priorizando temas como:

I – Humanização do atendimento;

II – Segurança do paciente e do colaborador, na área da saúde;

III – Inclusão e acessibilidade;

IV – Ética, integridade e prevenção à fraude e à corrupção;

V – Proteção de dados pessoais;

VI – Proteção de crianças, adolescentes, idosos e demais grupos vulneráveis atendidos pela Entidade.

CAPÍTULO IX - DOS DEVERES, DIREITOS E CONDUTA

Art. 35. São deveres de todas as pessoas vinculadas à Liga SP:

I – Cumprir as normas legais, estatutárias, regimentais e os procedimentos internos;

II – Desempenhar com diligência, técnica e responsabilidade as atribuições da função;

III – Tratar com respeito e cortesia colegas, beneficiários, parceiros e o público;

IV – Zelar pelos bens, pela imagem e pelo nome da Liga SP, bem como pela conservação e salvaguarda do patrimônio da Entidade;

V – Comunicar imediatamente irregularidades, riscos ou condutas antiéticas observadas;

VI – Manter sigilo sobre informações de natureza confidencial;

VII – Comparecer pontualmente ao trabalho e cumprir a jornada estabelecida;

VIII – Utilizar uniformes, crachás e equipamentos de proteção individual, quando exigidos;

IX – Submeter-se aos exames médicos periódicos.

X – Declarar situações de conflito de interesses e abster-se de participar das decisões correspondentes, na forma do artigo 41;

XI – Cooperar com apurações internas e com os órgãos de controle, prestando informações verídicas e completas.

Art. 36. São direitos das pessoas vinculadas à Liga SP:

- I – Receber tratamento digno, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio;
- II – Ter ambiente de trabalho seguro e saudável;
- III – Receber as remunerações, benefícios e direitos legais devidos no prazo;
- IV – Acessar oportunidades de capacitação e desenvolvimento;
- V – Ser informado sobre as normas, mudanças e decisões que afetem seu trabalho;
- VI – Eleger, dentre os empregados, os seus representantes no Conselho de Administração, na forma do artigo 21, alínea “c”, do Estatuto Social.

Art. 37. São condutas expressamente vedadas:

- I – Discriminação de qualquer natureza;
- II – Assédio moral, sexual ou organizacional;
- III – Apresentar-se ao trabalho sob efeito de álcool ou substâncias entorpecentes;
- IV – Receber, solicitar ou oferecer vantagens indevidas (suborno, propina, comissões ilícitas);
- V – Utilizar bens, recursos, marca ou nome da Liga SP para fins pessoais, de promoção pessoal ou estranhos à missão institucional;
- VI – Divulgar informações sigilosas, dados de pacientes, beneficiários, atletas ou parceiros;
- VII – Realizar atividades político-partidárias ou religiosas no ambiente de trabalho, observada a independência prevista no artigo 1º, § 2º, do Estatuto Social;
- VIII – Manifestar-se em nome da Liga SP em redes sociais ou meios de comunicação sem autorização;
- IX – Difamar ou caluniar associados, conselheiros e membros da Diretoria Executiva, bem como tomar para si responsabilidades atribuídas aos quadros diretivos;
- X – Praticar conflito de interesses não declarado, na forma do Capítulo X;
- XI – Negligenciar normas de segurança e de cuidado com pacientes, beneficiários ou atletas.

CAPÍTULO X – DA INTEGRIDADE, DO COMPLIANCE E DA PREVENÇÃO A CONFLITOS DE INTERESSE

Art. 38. A Liga SP mantém Programa de Integridade, entendido como o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de prevenção, detecção, correção e remediação de irregularidades, fraudes, atos lesivos à Administração Pública e desvios de conduta, observados

a Lei n.º 12.846/2013, o Decreto n.º 11.129/2022, a Lei n.º 8.429/1992, a Lei n.º 13.019/2014, a legislação aplicável às Organizações Sociais e as cláusulas de integridade previstas nos instrumentos de parceria celebrados com o Poder Público.

§ 1º. O Programa de Integridade aplica-se a todas as pessoas indicadas no artigo 2º deste Regulamento e estende-se, no que couber e mediante cláusula contratual expressa, a fornecedores, prestadores de serviço, parceiros e demais terceiros que atuem em nome ou em benefício da Liga SP.

§ 2º. O Programa de Integridade compõe-se, no mínimo, do Código de Conduta e Ética, deste Capítulo, da política de proteção de dados pessoais de que trata o Capítulo XVIII, do Regulamento de Compras e Contratações, do canal de denúncias e das ações de capacitação previstas no artigo 34.

§ 3º. O comprometimento da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração com a integridade institucional é condição de efetividade do Programa, cabendo-lhes disseminar a cultura ética e assegurar os recursos necessários à sua manutenção.

Art. 39. Compete à Diretoria Executiva designar Encarregado de Integridade ou instituir Comitê de Integridade, com as seguintes atribuições:

- I – Zelar pela aplicação, revisão e divulgação do Programa de Integridade;
- II – Gerir o canal de denúncias e conduzir ou acompanhar as apurações dele decorrentes;
- III – Receber, arquivar e analisar as declarações de conflito de interesses;
- IV – Realizar avaliação periódica de riscos de integridade, por área e por processo, com atenção às atividades que envolvam recursos públicos, compras, contratações, seleção de pessoal e relacionamento com agentes públicos;
- V – Propor medidas corretivas e planos de ação às áreas responsáveis;
- VI – Elaborar relatório anual de atividades.

§ 1º. O Encarregado ou Comitê de Integridade atuará com autonomia funcional e terá acesso irrestrito a documentos, sistemas e informações da Entidade, reportando-se diretamente à Diretoria Executiva e, nas matérias que envolvam membros da própria Diretoria, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal.

§ 2º. A função de Encarregado de Integridade não poderá ser exercida cumulativamente por pessoa que responda pelas áreas de compras, contratações ou execução financeira, de modo a preservar a segregação de funções.

§ 3º. A função de Encarregado de Integridade poderá ser acumulada com a de Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO), observada a compatibilidade de atribuições e desde que não caracterize conflito com o disposto no § 2º.

Art. 40. Configura conflito de interesses a situação, real, potencial ou aparente, em que interesse pessoal, familiar, financeiro, político ou de qualquer outra ordem possa influenciar, comprometer ou aparentar comprometer a imparcialidade no desempenho de atribuição na Liga SP ou a defesa do interesse institucional.

Parágrafo único. Constituem hipóteses de conflito de interesses, entre outras:

I – Participar de processo de compra, contratação, seleção de pessoal, avaliação de desempenho, pagamento ou fiscalização contratual que envolva cônjuge, companheiro, parente até o terceiro grau por consanguinidade ou afinidade, ou pessoa com quem se mantenha relação de amizade íntima, inimizade notória, sociedade, dependência econômica ou relacionamento afetivo;

II – Deter participação societária, exercer cargo de administração ou manter vínculo remunerado, direto ou indireto, com pessoa jurídica fornecedora, prestadora de serviço, parceira ou concorrente da Liga SP;

III – Exercer atividade externa, remunerada ou não, incompatível com a jornada, com as atribuições da função ou com os interesses da Entidade;

IV – Utilizar informação privilegiada obtida em razão do cargo ou função em proveito próprio ou de terceiros;

V – Aceitar, para si ou para terceiro, vantagem, presente, hospitalidade ou favor capaz de influenciar decisão institucional;

VI – Intermediar interesses privados perante a Liga SP ou perante a Administração Pública com quem a Entidade mantenha parceria;

VII – Manter relação de subordinação hierárquica direta com cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau.

Art. 41. É dever de toda pessoa vinculada à Liga SP declarar formalmente as situações de conflito de interesses de que trata o artigo 40.

§ 1º. A declaração será firmada:

I – No ato da admissão, contratação, adesão ao voluntariado, celebração de termo de estágio ou posse em cargo diretivo ou de conselho;

II – Anualmente, mediante recadastramento;

III – De forma imediata e independentemente dos prazos acima, sempre que a situação de conflito surgir ou o declarante dela tomar conhecimento.

§ 2º. Declarado o conflito, ou dele tendo ciência por outro meio, o gestor imediato, com apoio do Encarregado de Integridade, adotará uma ou mais das seguintes medidas, proporcionalmente ao risco identificado:

- I – Impedimento de participação na decisão, na deliberação, na negociação ou no ato específico;
- II – Redistribuição da atribuição a outro colaborador;
- III – Instituição de dupla aprovação ou de instância revisora;
- IV – Realocação funcional;
- V – Vedação da contratação ou do ato pretendido.

§ 3º. A decisão sobre a medida adotada será registrada por escrito e juntada ao processo correspondente, para fins de controle interno e prestação de contas, permanecendo à disposição dos órgãos de controle externo e dos parceiros públicos.

§ 4º. A declaração de conflito de interesses, quando tempestiva e acompanhada da abstenção devida, não configura infração. A omissão da declaração, o falseamento de seu conteúdo ou a participação no ato apesar do impedimento configuram falta grave, na forma do artigo 37, inciso X, e sujeitam o infrator às sanções do Capítulo XVII.

§ 5º. As declarações serão tratadas com confidencialidade, observado o disposto no Capítulo XVIII, e mantidas em arquivo próprio pelo prazo de 5 (cinco) anos contados do término do vínculo.

Art. 42. Sem prejuízo das vedações do artigo 37, é vedado a toda pessoa vinculada à Liga SP:

- I – Oferecer, prometer, dar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, a terceiro a ele relacionado ou a particular, ainda que em benefício da Entidade;
- II – Aceitar ou oferecer presentes, brindes, hospitalidades, viagens, entretenimento ou cortesias que excedam o valor de caráter meramente promocional e institucional, ou que sejam ofertados por quem tenha interesse em decisão da Liga SP, ressalvados brindes sem valor comercial relevante distribuídos a título de cortesia geral;
- III – Fracionar despesas, direcionar especificações técnicas, simular cotações ou frustrar o caráter competitivo dos processos de compra e contratação;
- IV – Prestar informação falsa, adulterar documento ou omitir dado em prestação de contas, relatório de execução ou documento destinado a órgão de controle, parceiro público ou financiador;
- V – Utilizar recursos, bens, instalações, marca ou mão de obra da Liga SP em campanha eleitoral, ato político-partidário ou para benefício de candidato, partido ou coligação, observado o artigo 73 da Lei n.º 9.504/1997;

VI – Contratar, admitir ou manter pessoa em situação de conflito de interesses não sanada na forma do artigo 41;

VII – Retaliar, sob qualquer forma, quem tenha comunicado irregularidade de boa-fé ou colaborado com apuração interna.

Parágrafo único. Presentes e hospitalidades recebidos em desacordo com o inciso II serão devolvidos ao ofertante ou, sendo inviável a devolução, incorporados ao patrimônio da Liga SP ou destinados a fim social, com registro documental da destinação e comunicação ao Encarregado de Integridade.

Art. 43. A Liga SP manterá canal de denúncias permanente, acessível a colaboradores, beneficiários, parceiros, fornecedores e ao público em geral, para comunicação de irregularidades, condutas antiéticas, assédio, discriminação, fraude, corrupção, conflitos de interesses e violações a este Regulamento e ao Código de Conduta e Ética.

§ 1º. O canal admitirá manifestação identificada ou anônima e será divulgado no sítio eletrônico institucional, nas unidades e nos programas de integração e capacitação.

§ 2º. São assegurados ao denunciante de boa-fé e às testemunhas o sigilo da identidade, a proteção contra qualquer forma de retaliação e a comunicação sobre o encerramento da apuração, na forma do artigo 74 deste Regulamento.

§ 3º. A denúncia comprovadamente falsa, apresentada de má-fé com o intuito de prejudicar terceiros, sujeita seu autor às sanções cabíveis, não se confundindo com a denúncia de boa-fé posteriormente considerada improcedente.

§ 4º. As manifestações recebidas serão registradas, classificadas por gravidade e submetidas a triagem em prazo não superior a 10 (dez) dias úteis, encaminhando-se as procedentes para apuração na forma do Capítulo XVII.

§ 5º. Quando a denúncia envolver membro da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, o tratamento caberá diretamente ao Conselho de Administração, com afastamento do denunciado de qualquer participação na apuração.

§ 6º. Verificada a ocorrência de ato lesivo à Administração Pública, a Liga SP comunicará o fato ao órgão parceiro e às autoridades competentes, nos prazos e na forma dos instrumentos de parceria e da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI - DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Art. 44. A Liga SP observará as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego e demais legislações de saúde e segurança do trabalho, com especial atenção:

I – NR-1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais (PGR);

II – NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);

III – NR-9 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais;

IV – NR-32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde;

V – NR-35 – Trabalho em altura, quando aplicável.

Art. 45. São obrigatórios os exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, conforme PCMSO.

Art. 46. A Liga SP fornecerá Equipamentos de Proteção Individual (EPI) gratuitamente, sendo dever do colaborador utilizá-los corretamente e zelar por sua conservação.

Art. 47. Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais serão obrigatoriamente registrados em Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), no prazo legal, ainda que sem afastamento.

Art. 48. A Entidade manterá Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou designado, conforme o porte da unidade e o disposto na NR-5.

Art. 49. Programas de qualidade de vida, saúde mental e prevenção a transtornos psicossociais poderão ser implementados, observando-se a NR-1 quanto aos riscos psicossociais.

CAPÍTULO XII - DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Art. 50. Os profissionais de saúde lotados em unidades e serviços de saúde geridos ou apoiados pela Liga SP, além das regras gerais deste Regulamento, observarão:

I – Os códigos de ética dos respectivos conselhos profissionais (CFM, COREN, CFO, CFF, CFP, CFFa, entre outros);

II – As normas técnicas do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Ministério da Saúde;

III – Os protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas das unidades;

IV – As regras de segurança do paciente, conforme RDC n.º 36/2013 da ANVISA;

V – O sigilo profissional e a confidencialidade dos prontuários.

Art. 51. É obrigatória a apresentação e a manutenção do registro ativo no respectivo conselho de classe, sob pena de impedimento ao exercício da função.

Art. 52. As escalas em regime 12x36, plantões e sobreavisos observarão a legislação trabalhista, as convenções coletivas e as necessidades assistenciais, vedada a sobrejornada que comprometa a segurança do paciente.

Art. 53. É vedado aos profissionais de saúde, no exercício de suas funções:

- I – Recusar atendimento ao paciente, salvo nas hipóteses previstas em lei e nos códigos de ética profissional;
- II – Solicitar ou receber pagamento, presente ou vantagem de pacientes, familiares ou fornecedores;
- III – Divulgar imagens, dados ou informações de pacientes em qualquer meio, inclusive redes sociais;
- IV – Realizar procedimentos para os quais não esteja habilitado;
- V – Abandonar o posto de trabalho antes da passagem formal do plantão.

Art. 54. Os profissionais de saúde participarão obrigatoriamente das ações de educação permanente e treinamentos institucionais, especialmente sobre humanização, segurança do paciente e protocolos assistenciais.

CAPÍTULO XIII - DOS PROFISSIONAIS DO ESPORTE E DOS ATLETAS

Art. 55. A contratação de atletas, treinadores, preparadores, árbitros e demais profissionais vinculados às atividades de esporte e lazer da Liga SP observará a legislação desportiva vigente, as normas das entidades de administração do desporto e as regras deste Regulamento, no que couber.

Art. 56. São deveres específicos dos profissionais do esporte e dos atletas:

- I – Observar as regras de integridade das competições, sendo vedada qualquer forma de manipulação de resultados ou de aposta em eventos de que participem;
- II – Submeter-se aos controles antidopagem e às avaliações médicas exigidas;
- III – Zelar pela imagem institucional da Liga SP em competições, treinamentos e manifestações públicas;
- IV – Cumprir os planos de treinamento e as orientações da comissão técnica.

Art. 57. É assegurada a participação de representante dos atletas nos colegiados de direção e administração da Entidade, escolhido por seus pares, com direito a voz e voto, na forma do artigo 17-A do Estatuto Social e do regulamento interno específico.

Art. 58. A participação de crianças e adolescentes em atividades esportivas observará o Estatuto da Criança e do Adolescente, exigindo-se autorização dos responsáveis legais, compatibilidade com a frequência escolar, acompanhamento pedagógico e supervisão permanente de profissional habilitado.

CAPÍTULO XIV - DOS PRESTADORES DE SERVIÇO (PJ)

Art. 59. A contratação de prestadores de serviço pessoa jurídica observará a natureza técnica e especializada do serviço, sem caracterização de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade típicas da relação de emprego, bem como o Regulamento de Compras e Contratações da Liga SP.

Art. 60. Os contratos com pessoas jurídicas deverão conter, no mínimo:

- I – Objeto, escopo e entregas claramente definidos;
- II – Prazo, valor e forma de pagamento;
- III – Cláusulas de confidencialidade e proteção de dados;
- IV – Obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas a cargo da contratada;
- V – Hipóteses de rescisão e penalidades;
- VI – Foro de eleição, observado o artigo 30 do Estatuto Social.

Art. 61. É obrigatória a verificação prévia da regularidade fiscal e trabalhista do prestador, bem como a comprovação periódica durante a vigência contratual, especialmente em contratos vinculados a recursos públicos.

Art. 62. Os prestadores de serviço ficam sujeitos, no que couber, ao Código de Conduta e Ética, às normas de sigilo, de segurança e de proteção de dados da Liga SP.

Parágrafo único. Os contratos com prestadores de serviço conterão cláusula de integridade e anticorrupção, com declaração de inexistência de conflito de interesses e obrigação de comunicar sua superveniência, sujeitando o descumprimento à rescisão por justa causa contratual.

CAPÍTULO XV - DOS VOLUNTÁRIOS

Art. 63. O serviço voluntário na Liga SP é regido pela Lei n.º 9.608/1998 e caracteriza-se por atividade não remunerada, prestada por pessoa física, com o objetivo de contribuir para a missão institucional, sem qualquer vínculo empregatício ou obrigação trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 64. A admissão de voluntários observará:

- I – Assinatura prévia de Termo de Adesão ao Voluntariado, em duas vias;
- II – Definição clara das atividades, da carga horária e do prazo de atuação;
- III – Apresentação dos documentos pessoais exigidos;

IV – Capacitação inicial sobre a instituição e as atividades a serem desenvolvidas.

Art. 65. São direitos dos voluntários:

I – Ressarcimento de despesas comprovadamente realizadas no desempenho das atividades, mediante autorização prévia;

II – Receber capacitação compatível com as atribuições;

III – Receber declaração de tempo de serviço voluntário;

IV – Ser tratado com respeito e ter ambiente seguro para atuação.

Art. 66. São deveres dos voluntários:

I – Cumprir as atividades acordadas com pontualidade e responsabilidade;

II – Observar este Regulamento, o Código de Conduta e Ética e as orientações da coordenação;

III – Manter sigilo sobre informações confidenciais;

IV – Zelar pelo nome e patrimônio da Liga SP.

Art. 67. É vedado ao voluntário substituir empregados em funções permanentes da instituição, sob pena de descaracterização do voluntariado.

CAPÍTULO XVI - DOS ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES

Art. 68. O estágio é regido pela Lei n.º 11.788/2008 e tem por finalidade complementar a formação acadêmica do estudante, não gerando vínculo empregatício.

Art. 69. A contratação de estagiários observará:

I – Celebração de Termo de Compromisso de Estágio entre o estagiário, a instituição de ensino e a Liga SP;

II – Compatibilidade entre as atividades e o curso do estudante;

III – Jornada máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, ou 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais para ensino fundamental e médio;

IV – Concessão de bolsa-auxílio e auxílio-transporte no estágio não obrigatório;

V – Seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário;

VI – Recesso remunerado de 30 (trinta) dias a cada 12 (doze) meses de estágio;

VII – Designação de supervisor com formação ou experiência na área.

Art. 70. O contrato de aprendizagem é regido pela Lei n.º 10.097/2000 e destina-se a jovens entre 14 e 24 anos matriculados em curso de aprendizagem profissional, observados:

- I – Duração máxima de 2 (dois) anos, salvo para aprendizes com deficiência;
- II – Jornada máxima de 6 (seis) horas diárias, prorrogável a 8 (oito) horas para aprendizes que tenham concluído o ensino fundamental;
- III – Salário-mínimo-hora ou piso da categoria;
- IV – Anotação na Carteira de Trabalho e demais direitos trabalhistas.

CAPÍTULO XVII - DO REGIME DISCIPLINAR E SANÇÕES

Art. 71. As infrações às normas institucionais e à legislação serão apuradas mediante procedimento administrativo, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 72. As sanções aplicáveis aos empregados celetistas, conforme a gravidade da infração, são:

- I – Advertência verbal;
- II – Advertência escrita;
- III – Suspensão disciplinar de até 30 (trinta) dias;
- IV – Rescisão por justa causa, nas hipóteses do art. 482 da CLT.

Art. 73. Aos voluntários, prestadores PJ, estagiários e aprendizes aplicam-se, no que couber, as seguintes medidas:

- I – Orientação ou advertência;
- II – Suspensão das atividades;
- III – Rescisão do termo de voluntariado, contrato de prestação de serviços, termo de compromisso de estágio ou contrato de aprendizagem.

Art. 74. A apuração de condutas relacionadas a assédio, discriminação, fraude ou corrupção observará procedimento especial, com proteção ao denunciante e às testemunhas, e poderá ensejar afastamento preventivo durante a investigação.

Art. 75. As sanções aplicáveis a associados observarão o procedimento próprio previsto nos artigos 11 e 12 do Estatuto Social, instaurado pelo Diretor Presidente, com direito de defesa e recurso à Assembleia Geral, independentemente das medidas disciplinares de natureza trabalhista previstas neste Capítulo.

CAPÍTULO XVIII - DA PROTEÇÃO DE DADOS E SIGILO (LGPD)

Art. 76. A Liga SP, na qualidade de controladora e/ou operadora de dados pessoais, observará rigorosamente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709/2018 – LGPD) no tratamento de dados de colaboradores, beneficiários, pacientes, atletas, alunos, parceiros e terceiros.

I – Designação formal do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO), com publicação de seu contato no sítio eletrônico institucional;

II – Registro das operações de tratamento de dados pessoais realizadas pela Entidade, com indicação das finalidades e das bases legais aplicáveis;

III – Política de retenção e de eliminação de dados, observados os prazos legais de guarda, notadamente o prazo do artigo 11 da Lei n.º 8.213/1991 e os prazos prescricionais trabalhistas e previdenciários;

IV – Plano de resposta a incidentes de segurança, com definição de responsáveis e de fluxo de comunicação à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e aos titulares afetados;

V – Elaboração de Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais nas atividades de alto risco, especialmente as que envolvam dados sensíveis de pacientes e beneficiários, dados de crianças e adolescentes, tratamento biométrico e monitoramento;

VI – Capacitação periódica em proteção de dados, na forma do artigo 34, inciso V.

Parágrafo único. O Programa será revisto sempre que houver alteração legal, regulatória ou de processo interno relevante, e no mínimo anualmente.

Art. 77. Todas as pessoas vinculadas à Liga SP assinarão Termo de Confidencialidade e de Proteção de Dados, comprometendo-se a:

I – Tratar dados pessoais exclusivamente para as finalidades autorizadas e necessárias ao exercício de suas funções;

II – Não divulgar, compartilhar ou utilizar dados pessoais para fins próprios ou de terceiros;

III – Adotar medidas técnicas e administrativas de segurança da informação;

IV – Comunicar imediatamente ao Encarregado pelo Tratamento de Dados (DPO) qualquer incidente de segurança ou suspeita de vazamento;

V – Observar as bases legais aplicáveis ao tratamento, com especial atenção aos dados pessoais sensíveis (saúde, biométricos, entre outros) e aos dados de crianças e adolescentes.

Art. 78. É vedado, sob pena de responsabilização cível, administrativa e criminal:

- I – Acessar dados sem necessidade funcional ou autorização;
- II – Copiar, exportar ou armazenar dados em dispositivos pessoais não autorizados;
- III – Compartilhar credenciais de acesso a sistemas;
- IV – Fotografar, gravar ou divulgar pacientes, beneficiários, atletas ou colegas sem consentimento expresso.

Art. 79. O sigilo profissional e a confidencialidade permanecem mesmo após o término do vínculo com a Liga SP, por prazo indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais de quebra.

Art. 79-A. O tratamento de dados pessoais de candidatos, empregados, prestadores, voluntários, estagiários e aprendizes observará as finalidades de execução do contrato, cumprimento de obrigação legal ou regulatória e exercício regular de direitos, sendo vedada a coleta de dados excessivos ou desnecessários à função, na forma do artigo 12, inciso III, deste Regulamento.

§ 1º. É assegurado ao titular o exercício dos direitos do artigo 18 da LGPD, mediante requerimento ao Encarregado (DPO), sem prejuízo do vínculo mantido com a Entidade e sem qualquer forma de retaliação.

§ 2º. O uso de controle de ponto biométrico, monitoramento de sistemas, câmeras de segurança e demais tecnologias de vigilância será previamente informado aos titulares, limitado à finalidade declarada e vedada a utilização para fim diverso.

§ 3º. Currículos e dados de candidatos não aproveitados serão eliminados ou anonimizados após o encerramento do processo seletivo, salvo consentimento específico para formação de banco de talentos, revogável a qualquer tempo.

CAPÍTULO XIX - DO DESLIGAMENTO

Art. 80. O desligamento de empregados celetistas observará as modalidades previstas na CLT:

- I – Pedido de demissão;
- II – Dispensa sem justa causa;
- III – Dispensa por justa causa, observado o art. 482 da CLT;
- IV – Rescisão por acordo entre as partes, na forma do art. 484-A da CLT;
- V – Término de contrato por prazo determinado;
- VI – Rescisão indireta, nas hipóteses do art. 483 da CLT;

VII – Falecimento, aposentadoria ou outras hipóteses legais.

Art. 81. O processo de desligamento incluirá:

I – Realização de exame médico demissional;

II – Pagamento das verbas rescisórias no prazo legal;

III – Devolução de bens, uniformes, crachás, equipamentos e materiais da instituição;

IV – Encerramento de acessos a sistemas e e-mails institucionais;

V – Entrevista de desligamento, sempre que possível, para fins de melhoria contínua;

VI – Reforço das obrigações de confidencialidade e proteção de dados.

VII – Reforço das obrigações de confidencialidade e do dever de não utilizar informações privilegiadas obtidas em razão do vínculo.

Art. 82. O desligamento de prestadores de serviço, voluntários, estagiários e aprendizes observará as cláusulas dos respectivos instrumentos contratuais e a legislação aplicável.

Art. 83. O encerramento de parceria, contrato de gestão ou projeto que custeie postos de trabalho não gera, por si só, direito à manutenção do vínculo, observadas as regras do instrumento correspondente e a legislação trabalhista.

CAPÍTULO XX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 84. As informações relativas ao quadro de pessoal custeado com recursos públicos serão disponibilizadas em meio físico e eletrônico, na forma do artigo 27, incisos II e V, do Estatuto Social, integrando a prestação de contas anual da Entidade.

Art. 85. Os casos omissos neste Regulamento serão decididos pela Diretoria Executiva, ouvida a área de Recursos Humanos, observados o Estatuto Social, o Regimento Interno, a legislação aplicável e as convenções ou acordos coletivos vigentes, cabendo ao Conselho de Administração pronunciar-se sobre os assuntos que lhe forem submetidos, nos termos do artigo 22, inciso XI, do Estatuto Social.

Art. 86. Este Regulamento poderá ser revisado periodicamente, submetendo-se as alterações à aprovação do Conselho de Administração, por maioria e com quórum mínimo de 2/3 (dois terços) de seus membros, na forma do artigo 22, inciso X, do Estatuto Social, sendo amplamente divulgado às pessoas vinculadas à Liga SP a cada nova versão.

Art. 87. Este Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração, revogando-se quaisquer disposições internas em contrário.



Santo André/SP, 31 de agosto de 2026.

**ROBSON ABDALLA
TEIXEIRA DOS
SANTOS:09306336799**

Assinado digitalmente por ROBSON
ABDALLA TEIXEIRA DOS
SANTOS:09306336799
Razão: Eu estou aprovando este
documento com minha assinatura de
vinculação legal
Localização: Rio de Janeiro

Robson Abdalla Teixeira dos Santos
Presidente

Data da Aprovação: 31/08/2026