



EDUCAÇÃO FÍSICA:
ATUAÇÃO PROFISSIONAL
E CONDIÇÕES DE
TRABALHO EM ACADEMIAS

Alessandra Dias Mendes

PRÊMIO CBCE DE LITERATURA CIENTÍFICA



EDUCAÇÃO FÍSICA:
ATUAÇÃO PROFISSIONAL E CONDIÇÕES DE
TRABALHO EM ACADEMIAS

Alessandra Dias Mendes



Porto Alegre

2014

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

M538e Mendes, Alessandra Dias

Educação física [recurso eletrônico] : atuação profissional e condições de trabalho em academias / Alessandra Dias Mendes. – Porto Alegre : Orquestra, 2014.

228 p. : il. col. ; 15 x 21cm.

E-book.

ISBN 978-85-65862-16-5

1. Educação física – Condição de trabalho. 2. Academia esportiva – Profissional de Educação Física. I. Título.

CDU 613.71-057.1

796-057.1

Bibliotecária Responsável: Denise Pazetto CRB-10/1216

Coordenação Editorial: Flávio Possani

Projeto Gráfico e Diagramação: Orquestra Comunicação Editorial

Edição: Orquestra Comunicação Editorial

(51) 3024-2324

www.orquestraeditora.com.br

Copyright © 2014 Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte

Chancela: CBCE

Apoio: Ministério do Esporte

Coleção: Prêmios CBCE de Literatura Científica

Comissão Editorial:

COORDENAÇÃO: Paula Cristina Costa Silva

Leonardo Alexandre Peyré-Tartaruga

Christiane Garcia Macedo

INTEGRANTES: Diego Mendes

Admir Soares A. Júnior

Carlos Herold Junior

Fábio Zoboli

Rosianny Campos Berto

Edivaldo Góis Júnior

Luis Eduardo Thomassim

Alexandre Palma

Fábio Nakamura

Wellington Lunz

Luciana Carletti

OUTROS TÍTULOS DA COLEÇÃO:

- Efeitos de um Treinamento de Força no Meio Aquático com Diferentes Volumes em Homens Jovens - *Adriana Cristine Koch Buttelli*
- Nos domínios do corpo e da espécie: Eugenia e Biotipologia na constituição disciplinar da Educação Física - *André Luiz dos Santos Silva*
- Quando o Silêncio é Rompido: Homossexualidades e Esportes na Internet- *Luíza Aguiar dos Anjos*
- Efeitos de Diferentes Programas de Treinamento de Força no Meio Aquático com Diferentes Volumes nas Adaptações Neuromusculares de Mulheres Jovens - *Maira Cristina Wolf Schoenell*
- Efeitos Agudos e Crônicos do Treinamento em Hidroginástica no Perfil Lipídico e na Enzima Lipase Lipoprotéica de Mulheres Pré-menopáusicas Dislipidêmicas - *Rochelle Rocha Costa*

DIRETORIA NACIONAL DO COLÉGIO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE (GESTÃO 2011/2013)

Presidente: Leonardo Alexandre Peyré-Tartaruga

Vice-Presidente: Edson Marcelo Húngaro

Direção Administrativa: Maria do Carmo Morales Pinheiro

Direção Financeira: Nair Casagrande

Direção Científica: Alexandro Andrade

Direção de Comunicação: Paula Cristina Costa Silva

Coordenador Nacional de GTT's: Marcia Chaves Gamboa

Coordenador Nacional das SE's: Carlos Fabre Miranda

Qualquer parte ou o todo desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada corretamente a fonte.

ALESSANDRA DIAS MENDES

Licenciada Plena e Mestre em Educação Física pela UnB, atualmente cursa doutorado na UFPR. É professora no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (DF).

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7103563294669681>

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que escolheram a área de Educação Física como profissão, e do amor a ela partilham, especialmente àqueles que generosa e gentilmente dispuseram de seu tempo para contribuir para realização desta pesquisa, atores principais deste trabalho.

Além de uma dedicação, é também, um convite, ao pensar e ao agir:

"Art. 6º São responsabilidades e deveres do Profissional de Educação Física:

I - zelar pelo prestígio da profissão, pela dignidade do Profissional e pelo aperfeiçoamento de suas instituições"

(Código de Ética para Profissão de Educação Física,
Resolução CONFED nº 056/2003)

AGRADECIMENTOS

À minha família, fonte de apoio e revigoração inigualável.

Aos amigos, pela amizade e pelo incentivo, em especial aos que me acompanharam de perto nessa trajetória específica, Arquimedes Paiva, Cleiton Lima e Jorge Avelino.

Aos professores, sempre professores, sempre mestres, que fizeram importantes contribuições em minha formação, e também durante a banca de qualificação e de defesa da dissertação, agora livro, em especial ao Prof. Dr. Alexandre Palma, ao Prof. Dr. Alexandre Resende e ao Prof. Dr. Luiz Guilherme Grossi Porto. Ao meu orientador, Prof^o Dr. Paulo Henrique Azevêdo, agradeço a mão sempre estendida durante todo o caminho trilhado. As orientações diligentes e todo o auxílio fornecido que me permitiu chegar até este momento. Agradeço o aprendizado pessoal e profissional, a paciência, o diálogo, o respeito às idéias, o trabalho em prol da Educação Física, e a confiança em minha capacidade e na pesquisa proposta. O PH, como nosso grupo carinhosamente o chama, é, como eu costumo dizer, embora até agora ele não soubesse, um orientador de vanguarda, um homem a frente do seu tempo, por sua ousadia, por suas ideias, por apostar no novo sem medo. Sem esse empreendedorismo, como parceiro, essa pesquisa não seria possível.

PREFÁCIO

Os benefícios das boas práticas do *Profissional de Educação Física* são objeto de divulgação midiática e encontram reconhecimento por parte de nossa sociedade. Os avanços das pesquisas na área e os resultados visíveis na qualidade de vida das pessoas são elementos que comprovam e valorizam esse campo de *atuação profissional*, que teve o seu reconhecimento legal em 1998.

Se por um lado o trabalho desse profissional produz relevantes impactos para a comunidade, as *condições de trabalho* impostas a ele podem não ser as que lhe garantam uma boa situação em sua vida, em todas as dimensões. Muitas vezes, para superar o desafio de possuir um salário compatível com suas necessidades, eles se submetem: a cargas horárias de trabalho excessivas, atuando em até cinco empregos e muitas vezes em locais distantes uns dos outros; a contratos trabalhistas desfavoráveis e que muitas vezes os colocam à margem da legalidade; a tempo reduzido para convivência familiar, para a sua prática regular de atividades físicas, para cumprimento de rotina de exames médicos preventivos, para planejar e manter uma alimentação saudável, para observar noites de sono adequadas, para realizar qualificação permanente em seu campo de atuação, dentre outras.

A obra de Alessandra Dias Mendes aborda os atores envolvidos neste dilema - o "*Educador Físico*", o empregador, o conselho profissional e os sindicatos -, analisa e aponta soluções para esse dilema vivenciado especificamente por profissionais de Educação Física que atuam no ambiente de academias de atividades físicas. O trabalho é fruto de competente pesquisa desenvolvida por ocasião de realização do seu mestrado acadêmico, na Faculdade de Educação Física, da Universidade de Brasília, em que fui o seu orientador. Por esse estudo, Alessandra Mendes já foi homenageada pelo Conselho Regional de Educação Física da 7ª Região - CREF7 (Distrito Federal) e pela Fédération Internationale d'Education Physique (FIEP).

O livro indica o contraponto entre as orientações dadas pelo *Profissional de Educação Física* em suas atividades em academias e a sua prática referente ao que ele

propõe aos seus clientes. A proposta de vida saudável que tanto ele defende, não é realmente uma realidade em seu próprio cotidiano, visto que os elementos básicos preconizados por ele, não fazem parte do seu dia-a-dia.

A despeito das dificuldades, o *Profissional de Educação Física* que atua em academias desempenha um papel determinante em nossa sociedade e oferece os seus serviços em benefício do bem estar de nossa população.

Condições de trabalho compatíveis são essenciais para que um profissional possa ter permanente motivação e desempenhar com aptidão as suas habilidades em qualquer meio, principalmente se interage diretamente com pessoas.

E é sobre isso que Alessandra Mendes pesquisou, proporcionando muitas informações aos interessados pelo tema e, fundamentalmente, para os profissionais que atuam nesse ambiente e aos empresários da área, para que utilizem esses conhecimentos e produzam reflexos positivos à nossa sociedade.

Prof. Dr. Paulo Henrique Azevêdo

Coordenador do Laboratório de Pesquisa sobre Gestão do Esporte (GESPORTE) da FEF/UnB. Idealizou e administra o blog GESPORTE (<http://gesporte.blogspot.com/>) e o site GESPORTE (www.gesporte.net). Membro da diretoria e fundador da Associação Brasileira de Gestão do Esporte (ABraGEsp). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2116826482633543>

APRESENTAÇÃO

O Prêmio de Literatura Científica do Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte (CBCE) tem o objetivo de incentivar e valorizar a produção científica na área de Educação Física, dando destaque a pesquisas que trouxeram contribuições significativas à área. A entrega do IV Prêmio CBCE de Literatura Científica, ocorreu durante o XVIII Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte (CONBRACE) e V Congresso Internacional de Ciências do Esporte (CONICE), realizado em 2013.

Este livro apresenta o conteúdo de um dos trabalhos premiados neste congresso, a dissertação "*Atuação Profissional e Condições de Trabalho do Educador Físico em Academias de Atividades Físicas*" defendida em 2010 no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação Física da Universidade de Brasília (UnB), na Área de Concentração "Gestão e Marketing Esportivo", sob a orientação do Prof. Dr. Paulo Henrique Azevêdo.

O presente texto buscou ser mais sucinto que a dissertação, contendo os anexos necessários a compreensão do conteúdo e se atendo mais objetivamente a apresentar dados de pesquisa sobre o contexto laboral - mais especificamente *atuação profissional e condições de trabalho* - em academias de atividades físicas, tendo o *Educador Físico*, ou *Profissional de Educação Física*, ou *Professor de Educação Física*, como foco. O significado e utilização destes termos, em itálico, são explicitados na Lista de Definição dos Termos Utilizados neste livro e também na dissertação, disponível online no sítio eletrônico da Biblioteca Central da UnB na página <http://repositorio.unb.br/handle/10482/8095>.

Ao longo deste livro, veremos que o embora o *Educador Físico* (EF) seja sempre destacado como importante agente promotor de saúde e qualidade de vida, são raras as pesquisas sobre aspectos de sua *atuação profissional e condições de trabalho*, bem como as repercussões destas em sua saúde e qualidade de vida.

O objetivo da pesquisa apresentada neste livro foi trazer à evidência científica aspectos da *atuação profissional e condições de trabalho* do EF atuante em academias de Brasília (DF), para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva com uso de questionário semi-aberto, gerando coleta de respostas de 53 EFs (52 graduados e 1 provisionado), atuantes em 4 academias selecionadas conforme década de fundação e representatividade

na cidade, classificadas por Bertevello (2006B) como Média Empresa e Grande Empresa. Foram pesquisados fatores que correspondessem às categorias *atuação profissional* e *condições de trabalho* com o intuito de refletir criticamente acerca das categorias analisadas e os rumos da profissão.

Dentre os resultados encontrados e aqui apresentados, os EFs começam a atuar profissionalmente em academias mesmo antes de sua formação, possuem em média dois empregos (54,7%), havendo EFs com 4 empregos (9,4%), cujo motivo recorrente é a alegada baixa remuneração, carga horária reduzida, porém intensa, e nem sempre com a correta contratação trabalhista. Embora a grande maioria tenha dito conhecer a legislação trabalhista, ainda que não de forma aprofundada, os EFs demonstraram aceitar contratos que não atendem a legislação em nome da aquisição de renda, embora a maioria dos contratos nas academias pesquisadas em Brasília (DF) ocorra de forma coerente com a legislação ($\approx 60\%$). Contudo, nos dados encontrados, assim como nos de Palma (2003) e Nogueira (2006), denota-se *condições de trabalho* nem sempre favoráveis, mas em sua maioria, mascaradas pela realização pessoal advinda da escolha vocacional da profissão.

Em suma, verificou-se que o vertiginoso crescimento do ramo de academias de atividades físicas, inclusive como locus de trabalho preferencial dos recém-formados, não corresponde a melhores *condições de trabalho* para os *Educadores Físicos*. A maioria dos EFs não conhece e não é filiado a alguma APEF ou mesmo sindicato. O sindicato correspondente à categoria no DF, por sua vez, não está preparado para assistir as causas específicas da categoria. Foi verificada baixa conscientização, mobilização e criticidade dos *Educadores Físicos* perante esta realidade. É necessário o estabelecimento de uma nova contratualidade nesse ramo profissional.

Prof. Ms. Alessandra Mendes

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS	13
LISTA DE TABELAS	14
LISTA DE ANEXOS	16
LISTA DE DEFINIÇÃO DOS TERMOS UTILIZADOS	18
INTRODUÇÃO	26
CAPÍTULO I Expansão da área de Educação Física - Um breve panorama dos avanços e alguns contrapontos	31
1.1 Origem e Desenvolvimento das Academias de Atividades Físicas	36
1.2 Crescimento das Instituições de Ensino Superior em Educação Física	41
CAPÍTULO II Dinâmicas e Transformações no Mercado de Trabalho	43
2.1 O Mercado de Trabalho no Brasil: o Relatório feito por três Agências da Organização das Nações Unidas (ONU)	44
2.2 "Radar Social": O Mercado de Trabalho no Brasil pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)	47
2.3 Qualificação: uma garantia de inserção no mercado de trabalho?	51
2.4 Precarização do Trabalho: vértice da Flexibilização, Desregulamentação e da Intensificação do Trabalho	56
CAPÍTULO III Educação Física e Mercado de Trabalho: Peculiaridades de uma profissão	65
3.1 Denominação do <i>Educador Físico</i> e implicações legais	65
3.2 Exercício da Profissão do <i>Educador Físico</i> : As mudanças no mundo do trabalho repercutem sobre o <i>Educador Físico</i> ?	75
3.3 A relação entre empregado e empregador: a teoria (de gestão) X e Y de McGregor	77
O Empregador e seus condicionantes	80
O Profissional e seus condicionantes	82

CAPÍTULO IV Estudos sobre o <i>Educador Físico</i> em academias de atividades físicas: Um retrato da realidade	85
CAPÍTULO V Educação Física em academias de atividades físicas: Exercício da profissão e organismos de classe	110
5.1 As funções de um Conselho Profissional	111
5.2 O Conselho Federal de Educação Física	112
5.3 Os Sindicatos - associativismo entre empregadores e empregados	117
5.4 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas no Brasil	120
5.5 Associações e Sindicatos dos <i>Educadores Físicos</i> no Brasil	122
5.5.1 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas e dos <i>Educadores Físicos</i> em Brasília-DF	125
5.6 Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Recreativas, Assistenciais, de Lazer e Desporto de Brasília e do Entorno (SINDICLUBES/BRASÍLIA/ENTORNO)	126
5.7 Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno (SADEPE/DF/ENTORNO)	130
CAPÍTULO VI Os bastidores da Pesquisa	131
6.1 Universo e amostra	133
6.2 Seleção dos sujeitos	134
6.3 Coleta de dados - Pesquisa documental e de campo	134
6.4 Análise dos dados	136
CAPÍTULO VII O panorama de algumas academias de atividades físicas de Brasília (DF)	137
7.1 Perfil do <i>Educador Físico</i> (EF) atuante nas academias pesquisadas	138
7.2 A categoria <i>Atuação Profissional</i>	148
7.3 A categoria <i>Condições de Trabalho</i>	150
7.4 Opiniões do EF	159
7.5 Satisfação Profissional e Pretensões Profissionais do EF	164
CAPÍTULO VIII - CONCLUSÃO O <i>Educador Físico</i> como sujeito de sua realidade "Exigências de uma nova contratualidade"	167
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	173
Sítios eletrônicos	183
ANEXOS	184

LISTA DE SIGLAS

- ACAD** - Associação Brasileira de Academias
- ACT** - Acordo Coletivo de Trabalho
- APEF** - Associação de Professores de Educação Física
- CAGED** - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CBCE** - Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte
- CEPAL** - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
- CF** - Constituição da República Federativa do Brasil
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- CONFEF** - Conselho Federal de Educação Física
- CREF** - Conselho Regional de Educação Física
- CTPS** - Carteira de Trabalho e Previdência Social
- DP** - Desvio-Padrão
- DF** - Distrito Federal
- FBAPEF** - Federação Brasileira das Associações de Professores de Educação Física
- FEBRACAD** - Federação Brasileira de Academias
- FEF/UnB** - Faculdade de Educação Física da Universidade de Brasília
- FENAC** - Federação Nacional de Cultura
- FGTS** - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- IBGE** - Instituto de Geografia e Estatística
- IDH** - Índice de Desenvolvimento Humano
- IES** - Instituições de Ensino Superior
- IPEA** - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- M** - Média
- MTE** - Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- ONU** - Organização das Nações Unidas
- PIB** - Produto Interno Bruto
- PNAD** - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
- PNUD** - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
- SADEPE/DF/ENTORNO** - Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno
- SINDICLUBES/DF** - Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Recreativas, Assistenciais, de Lazer e Desporto de Brasília e do Entorno

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	
Distribuição da amostra por escalas de faixa etária.	138
Tabela 2	
Dados de escolaridade da amostra	139
Tabela 3	
Frequência com que o EF faz curso de capacitação e respectivas áreas de interesse, apresentadas conforme ordem decrescente de escolha... ..	139
Tabela 4	
Motivos que determinaram a escolha pela profissão, apresentados em ordem decrescente de marcação	140
Tabela 5	
Ano em que começou a atuar na área de Educação Física e ano em que se formou (n=52) ou ano em que obteve a chancela de provisionado (n=1) pelo conselho profissional.	141
Tabela 6	
<i>Atuação Profissional</i> antes, durante ou depois da Lei nº 9.696/1998	141
Tabela 7	
Filiação do EF ao CREF.	141
Tabela 8	
Locais em que já atuou e/ou atua profissionalmente	142
Tabela 9	
Modalidades em que trabalha e/ou trabalhou	142
Tabela 10	
Modalidade em que o EF atua na academia pesquisada	142
Tabela 11	
Quantidade de empregos do EF	143
Tabela 12	
Motivos apontados para explicar a quantidade de empregos do EF	143
Tabela 13	
Carga horária respectiva a quantidade de empregos do EF	145

Tabela 14	Conhecimento do EF sobre legislação trabalhista e previdenciária	146
Tabela 15	Filiação do EF à APEF e conhecimento sobre a FBAPEF	147
Tabela 16	Filiação Sindical do EF	148
Tabela 17	Tempo em que trabalha na empresa (academia na qual se encontrava à época da coleta = Emprego 1)	149
Tabela 18	Funções exercidas pelo EF na academia	149
Tabela 19	Hora-extra, trabalho nos fins de semana, folga semanal, e remuneração em reuniões de trabalho do EF	150
Tabela 20	Remuneração do EF	151
Tabela 21	Tipo de Contrato de Trabalho por emprego	152
Tabela 22	Motivo pelo qual aceitou Contratos de Trabalho do Tipo 2 a 5	153
Tabela 23	Emissão de Contracheque pela academia pesquisada (Emprego 1)	153
Tabela 24	Tempo de contrato por academia pesquisada	155
Tabela 25	Aspectos relacionados a <i>condições de trabalho</i> do EF	156
Tabela 26	Reuniões da Direção da academia (chefe imediato ou proprietário) como espaço para diálogo aberto com os EFs	158
Tabela 27	Estímulo à Capacitação do EF e Investimento na Capacitação do EF	158
Tabela 28	Como EF analisa a compatibilidade de sua remuneração	159
Tabela 29	Auto-avaliação do EF	161
Tabela 30	Opinião do EF	162
Tabela 31	Nível de satisfação do EF	164
Tabela 32	Pretensões profissionais do EF	165

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	
Tramitação do Projeto de Lei nº 430/2003 que propunha outras alterações na CLT de modo a sobrepor à legislação trabalhista pela negociação coletiva. Referente ao tópico "2.4 Precarização do Trabalho: vértice da Flexibilização, Desregulamentação e da Intensificação do Trabalho"	184
Anexo 2	
Figura da Campanha do Conselho Federal de Medicina em revista de grande circulação. Referente ao tópico "5.2 O Conselho Federal de Educação Física". Editorial e Coluna de Assessoria Jurídica da revista da Associação Médica Brasileira	188
Anexo 3	
Reportagem "Reconhecimento das academias na Área da Saúde" na Revista CONFEF nº. 16, ano V, Jun. 2005. Referente ao tópico "5.2 O Conselho Federal de Educação Física"	191
Anexo 4	
Reportagem "CONFEF e OAB discutem parceria" na Revista CONFEF nº. 16, ano V, Jun. 2005. Referente ao tópico "5.2 O Conselho Federal de Educação Física"	193
Anexo 5	
Publicação do Diário Oficial nº 7, de terça-feira, 12 de janeiro de 2010, ISSN 1677-7069, EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA. Referente ao tópico "5.7 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas e dos <i>Educadores Físicos</i> em Brasília-DF"	195
Anexo 6	
Declaração do Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (SEEAATESP) sobre a Federação Brasileira de Academias (FEBRACAD). Referente ao tópico "5.4 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas no Brasil"	196

Anexo 7

Acordo Coletivo de Trabalho 2009-2010, firmado entre o SINDICLUBES/DF e uma academia específica de uma rede com filial em Brasília/DF 197

Anexo 8

Acordo Coletivo de Trabalho 2009-2010, firmado entre o SINDICLUBES/DF e uma das ACADEMIA(s) pesquisadas. 213

LISTA DE DEFINIÇÃO DOS TERMOS UTILIZADOS

Na presente pesquisa, todos os **grifos**, desde que não sinalizados como do respectivo autor citado, são de utilização da autora deste livro. Os termos a seguir apresentados foram utilizados com os seguintes conceitos:

Academia(s) de Ginástica, Academia(s) de Atividades Físicas ou Academia(s) – termo usado para referir-se a empresa privada que oferta serviços relacionados a atividades físicas de um modo geral, visando Condicionamento Físico, Saúde, Lazer, Iniciação e Prática Esportiva (CAPINUSSÚ, 2006). Em alguns momentos do texto, esse termo poderá ser referido como “empresa”;

Área de atuação do Educador Físico – áreas e/ou modalidades específicas em que o *Educador Físico* atua profissionalmente;

Atuação profissional – categoria constituída e utilizada neste estudo para referir-se ao conjunto de atribuições desempenhadas pelos *Educadores Físicos* nas academias de atividades físicas pesquisadas, abarcando aspectos como carga horária, trabalho aos fins de semana, hora-extra, presença em reuniões de trabalho, etc. Para mais informações ver o Capítulo 6, onde se aborda o Método utilizado nesta pesquisa;

Carga Total de Trabalho – compreende todos os elementos componentes do trabalho humano, isto é, os dispêndios para consecução do trabalho, no sentido fisiológico, mental, relacional ou psíquico (BARTOLI, 1980 *apud* DAL ROSSO, 2006A). A amplitude deste conceito esclarece a singularidade do conceito *intensidade do trabalho* (DAL ROSSO, 2006A), também utilizado neste estudo e definido neste tópico, visto que supera a concepção simplória fundada apenas no esforço físico para consecução do trabalho. No caso específico do *Educador Físico*, quando for referido este termo, terá como abrangência o quanto o *Educador Físico* trabalha em sua totalidade, o dispêndio de energias que lhe é exigido em suas atividades laborais em diferentes *empregos* – o que inclui carga horária de trabalho, aulas ministradas, tarefas de coordenação e elaboração (eventos, treinos, e outras atividades), atendimento a alunos, etc.;

Categoria¹ – “conjunto de pessoas ou coisas que possuem muitas características comuns e podem ser abrangidas ou referidas por um conceito ou concepção genérica; classe, predicamento” (HOUAISS, 2001);

Condições de trabalho – aspectos referentes a condições gerais em que se dão a execução de um trabalho, envolvendo questões de saúde (salubridade), infra-estrutura, suporte e segurança, relação contratual de trabalho, no pertinente a tipo de contrato, tipo de remuneração (conforme especificidade do trabalho, por produção, empenho ou outra), férias, descanso remunerado, abertura para diálogo com empregador, valoração profissional por parte do empregador, *estímulo e/ou investimento para atualização profissional*², jornada de trabalho, infra-estrutura do local de trabalho, dentre outros. Em suma, são as condições oferecidas pelo empregador. Para mais informações ver o Capítulo 6, onde se aborda o Método utilizado nesta pesquisa;

Desregulamentação – alterações na lei trabalhista visando à *flexibilização e desregulamentação do trabalho* requeridas pelo processo de reestruturação produtiva decorrente da crise econômica, a qual, aliada à ideologia neoliberal, alega que a rigidez da normatização legal estaria trazendo prejuízos econômicos à produção, e, conseqüentemente, ao desenvolvimento (REIMANN, 2002). Tarso Genro afirma que a idéia de desregulamentação não é invenção da teoria neoliberal, mas sim uma “*resposta espontânea e anárquica* – colada diretamente ao movimento e às necessidades do capital – às exigências da terceira revolução científico-tecnológica” (GENRO, 1996 *apud* REIMANN, 2002);

Educador Físico – termo adotado neste estudo para designar o trabalhador que exerce funções respectivas ao formado ou provisionado em Educação Física em academias de atividades físicas, a despeito de sua formação e independente de qualquer determinação político-partidária do termo. As denominações: Licenciado, Licenciado

¹ Este conceito difere de Categoria Social. “As categorias sociais resultam de uma construção teórica mediante a qual o sociólogo agrupa idealmente, numa mesma ‘unidade social’, indivíduos com características comuns, de modo a poder estudá-los. Exemplos de categorias sociais podem ser as crianças em idade pré-escolar, os solteiros, etc. Não interessa se os sujeitos em questão têm relações entre si, importa, pelo contrário, que a característica que os une seja interessante do ponto de vista sociológico, isto é, adequada ao objetivo que o sociólogo pretende alcançar”. DEMARTIS, Lúcia. *Compêndio de Sociologia* (p. 78). Lisboa: Edições 70, 2006.

² Neste livro a expressão *Estímulo a capacitação* significa que o *Educador Físico* é estimulado pelo empregador a se capacitar, isto é, apenas tendo reforços verbais para isto. *Investimento para capacitação* é quando o *Educador Físico* conta com investimento por parte do empregador na sua capacitação, seja custeando cursos integralmente ou parcialmente, seja elaborando e ofertando cursos.

Pleno, Bacharelado, *Profissional ou Professor de Educação Física*³ tem sua peculiaridade relacionada a condicionantes históricos, curriculares, e trabalhistas, discutidos no capítulo 3, constante da Revisão de Literatura deste livro. Entretanto, tais denominações não são foco deste estudo. Para fins deste estudo, buscou-se utilizar um termo que apresente neutralidade quanto a essa questão. Embora o termo “*Educador Físico*” não seja apropriado, haja vista a carga semântica que restringe o que é realmente Educação Física, nos ateremos ao uso deste termo de forma neutra política e ideologicamente, apenas com a finalidade de abarcar os sujeitos atuantes nos locais que compõem o mercado de trabalho da área de Educação Física. Assim, estão inclusos neste conceito, os graduados, sejam eles licenciados, licenciados plenos ou bacharéis, e os provisionados (termo também definido nesta “Definição de Termos Utilizados”);

Emprego – atividade remunerada durante dado período (FRIEDMANN & NAVILLE, 1973: p. 172); havendo vínculo de contrato de trabalho, não necessariamente um *contrato legal de trabalho*;

Flexibilização (do trabalho)⁴ – é o conjunto de processos e de medidas que visam alterar as regulamentações legais concernentes ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, buscando torná-las menor ordenadas e possibilitando arranjos considerados inovadores diante de uma forte tradição de controle legal das relações laborais. Portanto, constitui-se processo componente da *reestruturação produtiva*, caracterizado pelo reajuste de *condições de trabalho*, principalmente no atinente às relações contratuais de trabalho, as quais passaram a ser de diversas formas exteriores à lei que rege o *contrato (legal) de trabalho* “dando autonomia” aos empregadores no referente à contratação da força de trabalho (HOLZMANN & PICCININI, 2006). Esse processo eclode no trabalho atípico revestido, em geral, de quatro modalidades: o trabalho a tempo parcial (*part-time*); o trabalho temporário (incluindo o trabalho sazonal e os contratos a termo); o trabalho independente; e o trabalho domicílio. De acordo com Vasapollo (2006) a flexibilização pode ser entendida, por exemplo, como:

- Liberdade da empresa para despedir parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem;

³ Para mais informações sobre as denominações *Profissional de Educação Física* e *Professor de Educação Física*, ler Sofiste (2007) e Steinhilber (1996).

⁴ Um esclarecimento. O termo aqui utilizado é **Flexibilização** e não **Flexibilidade**. Tal acepção do termo **Flexibilização**, **aqui adotada**, é também utilizada por Galeazzi (2006), Tosta (2008), Dal Rosso (2006A; 2006B; 2006C; 2008), CEPAL, PNUD & OIT (2008), Freitas (2003) e Coutinho (2009).

- Liberdade da empresa para reduzir ou aumentar o horário de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite;
- Faculdade da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional;
- Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível, etc.);
- Liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas;
- Possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total da empresa.

Flexibilidade – sinônimo de polivalência e versatilidade, aspectos requisitados ao trabalhador em seu local de trabalho, para que seja ágil, multifuncional, e adaptável às demandas exigidas no trabalho (DAL ROSSO, 2006A). **Esse conceito difere** do empregado por Hirata (1998 *apud* VERENGUER, 2003: p.27), que o subdivide em dois termos: **Flexibilidade interna** (relação trabalhador-tarefa): polivalência do trabalhador, menor divisão do trabalho, formações qualificantes etc; e **Flexibilidade externa** (relação trabalhador-mercado): *flexibilização* dos contratos (perda dos direitos trabalhistas, terceirização e precarização do emprego etc.);

Instrumentos de intensificação do trabalho – *meios, mecanismos ou formas pelas quais o trabalho é tornado mais intenso*. Exemplos: alongamento das jornadas via horas extras; alterações no ritmo e velocidade de consecução do trabalho; acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e **flexibilidade**; gestão por resultados (DAL ROSSO, 2006A: p.108);

Instrutor – nomeia-se instrutor ou *Profissional de Educação Física*, o *Educador Físico* atuante em local de atuação que não seja o ambiente escolar, em academias, por exemplo. Esta diferenciação entre *professor* e *profissional/ instrutor* é abordada no Capítulo 3 deste livro;

Intensidade do trabalho – qualquer trabalho – autônomo ou heterônomo, assalariado ou cooperativo, escravo ou servil, camponês, operário ou intelectual – é realizado segundo determinado grau de intensidade. A intensidade é, pois, uma condição intrínseca a todo o trabalho concreto (DAL ROSSO, 2006: p.67);

Intensificação do trabalho (aumento da intensidade do trabalho) – designa “os processos que resultam em maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados” (DAL ROSSO, 2006C);

Local de atuação do Educador Físico – locais de trabalho em que o *Educador Físico* atua profissionalmente (escolas; academias de ginástica; equipes multidisciplinares de saúde; etc);

Mercado de trabalho ou Mercado – entendido como espaço simbólico no qual se dão as relações de troca entre o capital e o trabalho, ou seja, as relações contratuais que se estabelecem entre os donos dos meios de produção e os donos da força de trabalho;

Mercadoria – termo utilizado para referência a bens, produtos e/ou serviços;

Neoliberalismo – doutrina político-econômica que emergiu a partir dos trabalhos de Friedrich Haeyk e Milton Friedman, entre outros, e que se implementou em diversos países do mundo a partir do final dos anos 1970; caracteriza-se por um sistema econômico que prega uma intervenção mínima do estado na economia, deixando o mercado se auto-regular com total liberdade, sob a argumentação de que quanto menor a participação do Estado na economia, maior é o poder dos indivíduos e mais rapidamente a sociedade pode se desenvolver e progredir, buscando um Bem-Estar Social. Este tipo de pensamento pode ser representado pela privatização e pelo livre comércio (SILVEIRA, 2009);

Não-trabalho – atividades exercidas durante o tempo não despendido no trabalho – obrigações familiares, sociais, religiosas, exceto as *paraprofissionais* (como por exemplo os cursos de capacitação) – nas quais há obrigação de natureza variada, mas dele diferem pela ausência de remuneração (FRIEDMANN & NAVILLE, 1973: p.32);

Ocupação formal – *contratação legal de trabalho*, na qual os trabalhadores possuem assinatura do empregador na CTPS. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores domésticos, os militares, funcionários públicos, os empregadores e os trabalhadores por conta própria que contribuem para a Previdência Social – de acordo com a definição adotada pelos relatórios da CEPAL, OIT e PNUD (2008) e IPEA (1995);

Ocupação informal ou informalidade – *contratação de trabalho*, na qual os trabalhadores não possuem CTPS assinada; cujos contratos podem ser: verbais; contrato por escrito com assinatura de ambas as partes, mas sem assinatura do empregador na CTPS; contrato social, ou de sociedade (sócio-cotista) – o qual, nem sempre é realmente

uma sociedade, visto que pode ser apenas um vínculo constituído para burlar a *legal contratação de trabalho*; um profissional liberal prestador de serviço, contratado como pessoa jurídica; etc.;

Precarização (do trabalho) – por “trabalho precário” concebe-se o trabalho incerto, imprevisível, temporário, com contratação “burlesca” (ex.: via *pseudo* pessoa jurídica), no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelos seus empregadores ou pelo governo (KALLEBERG, 2009). Tal termo tem sido empregado, contemporaneamente, no setor formal e informal, em referência a uma diversidade de situações laborais atípicas que se tornaram expressivas nos anos 1990 como consequência da reestruturação produtiva sob égide neoliberal. Essas formas de inserção ocupacional apresentam a característica de não serem regidas por contrato de trabalho assalariado típico, e as *condições de trabalho* nelas encontradas tendem a um padrão inferior em frente à condição assalariada. Portanto, a definição contempla pelo menos duas dimensões: *a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho*; e *a qualidade no exercício desta atividade* (GALEAZZI, 2006). Para mais informações ver o Capítulo 2 deste livro;

Provisionado – termo que designa o profissional autorizado pelo CONFEF/ CREF a atuar em uma área específica em Educação Física, mesmo não possuindo graduação em Educação Física, devido a notório saber adquirido, desde que realize curso técnico executado pelo CONFEF/ CREF;

Regulação ou **Regular** – termo utilizado na concepção de Dal Rosso (2003: p.15), abarcando os “processos pelos quais se constituem as relações de trabalho, qualquer que seja a natureza e forma do trabalho (assalariado ou não)”. Esta concepção possibilita abarcar as complexas situações da esfera do mundo trabalho, que estão distantes de **regulamentação**, como o **trabalho atípico** (exercido em relação de trabalho fora do padrão⁵). Esse termo diferencia-se de **regulamentação**, pois este se restringe a atos administrativos, legislativos ou jurídicos;

Reestruturação produtiva ou Reestruturação do mundo do trabalho ou Reestruturação econômica – processo de mudanças estruturais no capitalismo que surge em decorrência do aumento da concorrência capitalista e da necessidade de controlar

⁵ Denominado ainda como trabalho padrão, referência também utilizada por Tosta (2008) e Vasapollo (2006), caracteriza o trabalho com: horário previsto de tempo integral; assunção para os trabalhadores empregados e o início da atividade autônoma para os trabalhadores independentes com tempos e lugares determinados; uma grande diversidade de posição e papel entre quem trabalha como empregado e quem é independente (VASAPOLLO, 2006: p.49). Para maior esclarecimento ler o capítulo 2 deste livro, bem como as referências nele constantes.

as lutas sociais que buscavam uma regulação (controle) do capitalismo. Seu objetivo era assegurar a competitividade das empresas barateando os custos por flexibilizar as contratações de mão de obra. Tem como consequência a supressão de direitos conquistados pelos trabalhadores, acentuando a degradação das relações de trabalho, o aumento do desemprego estrutural e uma intensa flexibilização do trabalho (FOSTA, 2008);

Sociabilidade – forma, modo, domínio e exercício das regras da boa convivência, civilidade, afabilidade e urbanidade;

(Sub)emprego – atividade laboral desenvolvida para o contratante, pela qual se faz jus a uma remuneração, no entanto, o vínculo é arraigado de informalidade, não se constituindo vínculo contratual de trabalho. Esse conceito alude ao de *precarização* e *subcontratação*, este último termo genérico que designa o instrumento gerencial por meio do qual uma empresa transfere atividades ou tarefas para outra unidade empresarial (terceirização). Abriga assim, diversas modalidades tais como o simples trabalho em domicílio, o trabalho autônomo, por empreitada, cooperativas de trabalho, agências de mão-de-obra, franquias, teletrabalho, trabalho por projetos, fornecimento de componentes, entre outros (RUDUIT-GARCIA, 2006);

Trabalho – “o trabalho é o emprego que faz o homem das suas forças físicas e morais para produção de riquezas ou serviços” (COLSON, 1924 *apud* FRIEDMANN & NAVILLE, 1973); assim, a atividade de trabalho se distingue essencialmente pelas finalidades, pela utilidade, pelo valor dos produtos que cria. Ou ainda, segundo Marx (1948 *apud* FRIEDMANN & NAVILLE, 1973):

“o trabalho, antes de tudo, é um ato que se passa entre o homem e a natureza. Nesse ato, o próprio homem representa, em relação à natureza, o papel de uma potência natural. As forças de que seu corpo é dotado, braços e pernas, cabeça e mãos, ele as põe em movimento a fim de assimilar matérias, dando-lhes uma forma útil à sua vida. Ao mesmo tempo em que age, por esse movimento, sobre a natureza exterior e a modifica, modifica a sua própria natureza e desenvolve faculdades que nela dormitavam”;

Trabalho decente – é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias. Permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Também

pode ser entendido como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria. Por seu caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Em todos os lugares e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana. Este conceito está embasado em quatro pilares: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil e de todas as formas de discriminação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. Um elemento central e transversal do conceito de trabalho decente é a igualdade de oportunidades e de tratamento e o combate a todas as formas de discriminação – de gênero, raça/cor, etnia, idade, orientação sexual, contra pessoas com deficiência, com HIV e etc. (CEPAL, PNUD, OIT, 2008);

Valoração ou Valoração Social – valoração é o ato ou efeito de valorar, de determinar a qualidade ou o valor de algo; é o juízo crítico avaliativo expresso por alguém sobre algo (HOUAISS, 2001).

INTRODUÇÃO

A temática do livro em questão, perpassa a expansão da área de Educação Física, materializada nos dados apresentados por DaCosta (2006A), Boschi (2006) e Alves (2006B), cujos gráficos evidenciam aspectos correspondentes a essa expansão, como o *aumento do número de praticantes de esportes e atividades físicas, do número de academias de atividades físicas e de Instituições de Ensino Superior (IES) em Educação Física no Brasil*. Da Costa ressalta que o comportamento das IES em Educação Física e das academias, mostrou-se sincrônico com o período do crescimento da economia brasileira entre 1920-1980, um dos maiores em todo mundo, mas independente com relação à sucessiva recessão, uma vez que manteve expansão acelerada.

Drucker (1999), em seu livro *Desafios Gerenciais para o Século XXI* apontou o governo, os serviços de saúde, a educação e o lazer como setores que estiveram em ascensão durante o século XX, e tenderiam a se manter em escala progressiva durante o século XXI (DRUCKER, 1999: p.49). Nota-se a Educação Física implícita a estes.

Tal expansão reverbera nas *locais de atuação*⁶ do *Educador Físico*⁷. Nascimento (2000), em seu artigo *Realidade e perspectivas do mercado de trabalho em Educação Física para o século XXI*, abordou notória bibliografia, onde estudos desenvolvidos em diferentes países indicaram que a atuação do *Educador Físico* não estava mais restrita ao campo educativo ou docente, os profissionais passaram a atuar em outros setores, destacando-se, no setor privado, o âmbito associativo e, no setor público, o âmbito municipal⁸.

⁶ Por *locais de atuação* entende-se os locais onde o graduado em Educação Física atua profissionalmente. Ex: escolas, academias, equipes multidisciplinares de saúde, entre outros.

⁷ As denominações: *Licenciado, Bacharelado, Profissional ou Professor de Educação Física* tem sua peculiaridade relacionada a condicionantes *históricos, curriculares, e trabalhistas*, discutidos no Capítulo 3, no tópico “3.1 Denominação do *Educador Físico* e implicações legais” constante da Revisão de Literatura deste livro. Entretanto, tais denominações não são foco deste estudo, assim, para fins deste estudo, buscou-se utilizar um termo que apresente neutralidade quanto a esta questão. Embora o termo “*Educador Físico*” não seja apropriado, haja vista, a carga semântica que restringe o que realmente é a área de atuação em Educação Física, nos ateremos ao uso deste termo, cuja definição é detalhada no tópico “*Definição de Termos Utilizados*”, de forma neutra política e ideologicamente, e utilizada aqui apenas com a finalidade de abarcar os sujeitos atuantes nos locais que compõem o mercado de trabalho da área de Educação Física, assim, estão inclusos neste conceito, os graduados, sejam eles licenciados ou bacharéis, e os *provisionados* (termo também definido no tópico “*Definição de Termos Utilizados*”). Nos estudos citados, manteve-se a denominação original do autor quanto ao termo utilizado para referir-se ao aqui denominado *Educador Físico*.

⁸ Alguns dos autores citados por Nascimento (2000) são: Gonzalez *et al.* (1988); Povill (1990); Tojal (1992); Castilho (1993A); Bouchout (1991).

Nascimento (2000) ainda apontou estudos onde se confirmou, para o caso brasileiro, que a atuação do *Educador Físico* tem sido ampliada para outras áreas para além do campo educativo, justificando este fato pela valorização da prática de atividades físicas na sociedade brasileira⁹.

A despeito de tais dados, pouco se conhece acerca do mercado de trabalho em Educação Física, principalmente no concernente às academias de atividades físicas, quanto às *condições de trabalho* e à *atuação profissional*¹⁰ que possui o *Educador Físico* nestes locais.

Ironicamente, embora haja numerosas pesquisas e discursos que proclamam o alto valor da prática de atividade física em termos sociais e de saúde, muito pouco se considera a análise dos aspectos concernentes às *condições de trabalho* e respectivas repercussões na saúde do “promotor” desta atividade física, o *Educador Físico*, sendo sua voz ignorada no tocante a essa problemática, em praticamente todos os segmentos que comportam sua *atuação profissional* (NOGUEIRA, 2006).

A ocupação profissional, de modo geral, tem se instituído de uma contradição entre o sofrimento e o prazer (MENDES & MORRONE, 2002; DEJOURS, 2007). Com referência ao setor educacional, muitos estudos relatam que os *professores* atuantes neste meio, apesar das *condições de trabalho* freqüentemente desfavoráveis, estão satisfeitos, gostam do que fazem, sentem-se realizados com o que produzem, têm vontade de continuar a formação para melhorar seu desempenho frente aos alunos e conseguem sentir prazer pelo desenvolvimento do trabalho, inclusive com tendência de maior satisfação dos *professores de Educação Física* quando comparados aos docentes de outras disciplinas (SORIANO & WINTERSTEIN, 1998).

A observação desenvolvida no transcorrer de minha experiência profissional de atuação na área de Educação Física possibilitou-me constatar, de maneira informal, fatores circunscritos à atuação do *Educador Físico* pouco problematizados pela literatura da área. Fatores estes, encadeados e convergentes. Por vezes, dificuldades em atender às necessidades e anseios da comunidade pela prática de atividades físicas e de lazer, já que a formação profissional em Educação Física não tem caminhado conjuntamente à expansão e às demandas do mercado de trabalho da área e dos próprios profissionais

⁹ Neste respeito, os estudos citados foram: Resende & Ferreira *apud* Costa (1988); Mariz de Oliveira (1988); Pellegrini (1988); Oliveira *et al.* (1988); Faria Júnior (1992); Betti (1992); Tani (1992); Teixeira (1993). O autor nomeado por Nascimento (2000) como *Costa* (sic), é constantemente referenciando e se auto referencia como *DaCosta* (Lamartine Pereira da Costa).

¹⁰ Os termos *condições de trabalho* e *atuação profissional* constituem-se variáveis analisadas neste estudo e têm significação própria estabelecida pela autora, como pode ser verificado na “*Lista de Definição dos Termos Utilizados*” constante deste livro.

(DELGADO, 1999; VERENQUER, 2003; LUGUETTI *et al.*, 2005; SANTOS *et al.*, 2008), este fator traz implicações diretas ao reconhecimento e *valorização social* da profissão em seus diversos *locais de atuação*, visto que uma intervenção inadequada compromete o estabelecimento social deste profissional como único em seu meio de atuação, colocando-o numa posição marginalizada perante os outros profissionais da equipe, seja ela, equipe educacional ou multidisciplinar de saúde (TOJAL & BARBOSA, 2006; MACEDO & ANTUNES, 1999; TOLEDO *et al.*, 2006). A resultante destes fatores é o comprometimento da satisfação do *Educador Físico* com relação ao seu trabalho, seja no quesito realização profissional ou mesmo no concernente à sua subsistência, obtida através da renda proveniente de seu trabalho.

Quando se analisa o quadro do mercado de trabalho na área privada de academias de atividades físicas em Brasília-DF, principalmente no atinente ao discurso dos profissionais, nota-se o recorrente uso da expressão “correria”, em referência ao volume de trabalho a que estes profissionais se submetem, muitas vezes, trabalhando em vários locais diferentes, e nem sempre com o devido contrato trabalhista legal. As queixas mais comuns referem-se a fatores circunscritos às suas *condições de trabalho*, isto é, a desvalorização a que é submetido tanto em termos de reconhecimento social, como em termos de reconhecimento salarial (JOAQUIM, 2008), o que faz com que o *Educador Físico* se submeta a vários (sub)empregos concomitantes. Sua *atuação profissional* pulverizada em diferentes empregos, o deixa assoberbado de afazeres (tempo para ministrar e preparar aulas; tempo de deslocamentos em direção aos diferentes empregos) gerando déficit de tempo para capacitar-se, para o próprio lazer e auto-cuidado com a saúde, para convívio em família, para dedicação a projetos pessoais, entre outros, conduzindo-o assim a comprometer seu bem-estar e qualidade de vida¹¹ – bem como a qualidade de seu trabalho – o que por si só, produz uma contradição quanto à sua profissão. Deduz-se desta conjuntura que o mercado para o *Educador Físico*, embora em crescimento, não é promissor, o que leva muitas vezes ao abandono da profissão.

Portanto, o presente estudo, buscou trazer à evidência científica dados acerca da situação de *condições de trabalho* e de *atuação profissional* dos *Educadores Físicos* atuantes em academias de atividades físicas de Brasília (DF). A pesquisa se constituiu de extrema relevância por buscar analisar não só aspectos atinentes às *condições de trabalho* do *Educador Físico* em academias, ou seja, verificar aspectos diversos sobre a relação estabelecida entre

¹¹ Tal conceito tem suas peculiaridades como esclarece Nogueira (2006), entretanto, discutir este conceito não é foco deste estudo.

as empresas e os *Educadores Físicos*, mas também como o *Educador Físico* tem atuado nestes locais. Tal pesquisa visou oferecer informações relevantes que irão possibilitar o diálogo acerca da *avaliação* deste profissional no mercado de trabalho, e à discussão sobre sua *atuação profissional* e sua qualidade de vida. Além de ter se constituído estudo pioneiro sobre o tema.

Esta pesquisa se instituiu importante principalmente em tempos em que se fala de *trabalho decente* (CEPAL, PNUD, OIT, 2008) e *qualidade de vida no trabalho* (NOGUEIRA, 2006). Tendo em vista a expansão deste setor e a reestruturação produtiva do mundo do trabalho, tal questionamento é primordial àqueles que têm a Educação Física como profissão.

Para substanciar este trabalho, foi realizado um levantamento bibliográfico, visando expor o universo teórico sobre o tema, que resultou nos seguintes capítulos: (1) *Expansão da área de Educação Física: um breve panorama dos avanços e alguns contrapontos*, onde são apresentados dados que evidenciam a expansão da área, especificamente, das academias de atividades físicas, local de absorção de grande parte dos profissionais recém-formados, e o conseqüente crescimento das Instituições de Nível Superior (IES); (2) *Dinâmicas e Transformações no Mercado de Trabalho*, onde são abordados dados sobre o mercado de trabalho brasileiro e o processo de reestruturação produtiva sob a perspectiva nacional e internacional; (3) *Educação Física e Mercado de Trabalho: peculiaridades de uma profissão*, no qual tratamos de discutir, conceitualmente as denominações atribuídas ao *Educador Físico* e suas respectivas implicações legais problematizando *as condições de trabalho* à luz da legislação trabalhista pertinente; (4) *Estudos sobre o Educador Físico em academias de atividades físicas: um retrato da realidade*, no qual falamos sobre os estudos existentes no campo das academias das atividades físicas; (5) *Educação Física em academias de atividades físicas: exercício da profissão e organismos de classe*, no qual abordamos os organismos de classe pertinentes ao profissional e às academias e suas respectivas funções. Os capítulos são introduzidos com um texto sucinto do que será explanado em profundidade em seus subtítulos.

O encaminhamento metodológico para este estudo consta de forma detalhada na dissertação a qual este livro reflete, contudo apresentamos um breve explanação sobre o instrumento de coleta e a forma de análise dos dados coletados, respectivamente, nos capítulos 6 e 7, seguidos pela conclusão no capítulo 8.

Assim, esta pesquisa surge em meio a mudanças no mundo do trabalho como um questionamento acerca do futuro da profissão do *Educador Físico*.

Afinal, a universidade não pode vir “a reboque” dessas mudanças, tem de antecipá-las e orientá-las (MARQUES, 2005).

Algumas mudanças estão em curso e é preciso pensá-las, conforme aponta Cibele Risek no prefácio à edição brasileira do livro “As metamorfoses da questão social” de Robert Castel, publicado em 1998:

“A organização ou desorganização do trabalho, a estruturação ou desestruturação das formas de sociabilidade convidam a repensar, hoje, a questão social nos termos de um novo crescimento da vulnerabilidade [...].

Entretanto, afirma Castel, o “Estado Social” continua sendo nossa herança e nosso horizonte. A dimensão da sua construção no tempo demonstra que esta é a forma – ainda que variável – do compromisso entre a dinâmica econômica comandada pela busca do lucro com a preocupação ou inquietação da proteção comandada pelas exigências da solidariedade. Pode-se pensar uma sociedade sem este compromisso? Pode-se aceitar a volta à insegurança social permanentemente anterior às formas de proteção? É possível uma renegociação entre políticas sociais e interesses de mercado?”

CAPÍTULO I

Expansão da área de Educação Física

Um breve panorama dos avanços e alguns contrapontos

O esporte e a atividade física no Brasil vivem um período de expansão em número de participantes e em diversificação de atividades (DACOSTA, 2006A). Tal crescimento tem implicações diretas à área de Educação Física, uma vez que estes se incluem no campo pertencente à área. É interessante notar que este crescimento não apresentou sinais de decréscimo, a despeito do período de recessão iniciado nos anos 1980, e, mesmo, na última crise econômica mundial em 2008, reflexo da recessão da economia norte-americana, os sinais indicam que a área continua a recrudescer. Esse fato é comprovado por Alves (2006B) em dados que traçam um panorama sobre o crescimento da área de Educação Física nos últimos anos, sob a ótica de atividades econômicas ligadas ao setor, onde se inclui a expansão das academias de atividades físicas, dos cursos de graduação em Educação Física, dos números de instalações esportivas, e dos diversos outros fatores que envolvem o esporte, representando “um crescimento muito acima da economia do País como um todo”. O autor apresenta diversos dados que servem de fundamento a seis fatores apontados como explicação para este crescimento:

1. A notável velocidade de transformação do Brasil rural para o Brasil urbano, criando uma necessidade por espaços, projetos e eventos públicos, em maior número e de maior tamanho, para a prática do esporte e da atividade física orientadas;
2. A conscientização por parte da população da importância da atividade física para uma melhor qualidade de vida, que embora não seja uniforme em todas as camadas da população, já é significativo o número de pessoas que praticam algum tipo de atividade física e esporte, visando saúde, lazer, entre outros benefícios;

3. A importância ganha pelo esporte no mercado promocional, como um efetivo meio de promoção de marcas e produtos em todo mundo, abarcando grandes e nobres espaços na mídia, onde se tornou um conteúdo valioso;
4. O entendimento, pelas autoridades, de que o esporte tem importância social, política e, obviamente, eleitoral muito significativa. Podendo ser o diferencial de uma administração ou de uma campanha. Neste ínterim, o autor elenca alguns exemplos de leis de financiamento do esporte nos âmbitos federal, estadual e municipal;
5. O histórico empreendedorismo existente no esporte nacional que resultou nos milhares de clubes esportivos e academias voltadas para atividades físicas presentes em todo Brasil. Instituições estas, de iniciativas individuais e coletivas, que colocam o país entre as nações do mundo com grande número de instituições esportivas. Em 2003, o Brasil contava com aproximadamente 20.000 academias¹², contra 23.500 nos EUA, 6.500 na Alemanha e 4.000 na Espanha. O futebol brasileiro tem aproximadamente 800 clubes profissionais contra cerca de aproximadamente 500 de toda Europa, números como estes repetem-se em várias áreas vinculadas ao setor;
6. A figura do consumidor de esporte, segundo o autor, a mais marcante das explicações ligadas ao vertiginoso crescimento da atividade física e do esporte no Brasil e por consequência da atividade econômica ligada ao setor. Segundo dados coletados pelo Atlas do Esporte no Brasil (2006), o Produto Interno Bruto do Esporte no Brasil¹³ teria crescido 12,34% entre 1996 e 2000, contra 2,25% de toda economia brasileira e este ator da economia esportiva é sem dúvida um dos maiores responsáveis por isto. Esse consumidor não pode ser chamado de esportista, ele ou ela, é na verdade um/a consumidor/a de serviços (frequentador de academias, clubes, estádios, programas e canais de TV e rádio especializados, entre outros serviços) e um/a comprador/a de

¹² De acordo com os dados apresentados por Bertevello (2006A: p.6.5), de 5.000 a 8.000 academias, das 20.000 academias estimadas, não possuem registro.

¹³ O PIB do esporte brasileiro foi estimado por meios de dados indiretos por Istvan Kaszner, da Fundação Getúlio Vargas (RJ). Para o cálculo do PIB do esporte são estimados os valores de venda dos bens e serviços no mercado, o equivalente ao faturamento da indústria de material esportivo e venda de ingressos em eventos esportivos. Somando-se a estes valores de venda, o total do consumo intermediário de bens e serviços que engloba a venda de publicidade, cotas de TV, *merchandising* e demais serviços relacionados à gestão do esporte e seus eventos como, por exemplo, reforma e construção de quadras, centros e arenas esportivas, além dos produtos e serviços prestados aos torcedores presentes às competições (MELO NETO & FEITOSA, 2006: p.18.97).

mercadorias ligadas ao esporte (material esportivo, moda esportiva, calçado esportivo, equipamentos – bicicletas, esteiras ergométricas, aparelhos de ginástica, entre outras coisas). Trata-se de um consumidor dos produtos ligados direta e indiretamente ao negócio esportivo. É ele quem demanda as políticas públicas, as inovações tecnológicas e metodológicas das academias, as melhorias nos equipamentos e nas instalações dos clubes esportivos, a modernização e a permanente renovação da moda esportiva (vestuário, calçado, etc.); e é ele quem determina o tamanho e conteúdo da mídia, da publicidade e propaganda ligada ao setor.

Alves (2006B) enriquece a discussão por estabelecer alguns contrapontos interessantes ao desenvolvimento do esporte e das atividades físicas no Brasil, que embora já possuam um peso social, político e econômico considerável no Brasil, apresentam a existência de vários problemas, do ponto de vista econômico, que dificultam o desenvolvimento equânime. Estes contrapontos são essenciais para se pensar o universo em perspectiva que envolve este trabalho.

Seguem-se os seis contrapontos apresentados pelo autor, aos quais acresci referências de alguns estudos pertinentes, enriquecendo o argumento do autor, ei-los:

1. Um desequilíbrio de investimento entre as várias formas de manifestação do esporte (o alto rendimento leva quase todos os recursos de origem pública e de patrocinadores privados investidos ou destinados ao esporte no Brasil);
2. A falta de incentivo e de visão para que as empresas privadas invistam no esporte, como meio de promoção e como área de negócios;
3. Os gestores de esporte na sua grande maioria não são qualificados ou preparados para exercer suas funções;

Tal afirmação é concluída também dos dados de duas pesquisas acerca do perfil de gestores de esporte. Azevêdo (2002) pesquisou o perfil dos ocupantes do mais alto cargo de direção dos dez clubes de futebol profissional do Distrito Federal, que disputaram o campeonato da primeira divisão no ano de 2001: quanto à escolaridade, 20% possuíam 2º Grau incompleto, 30% o 2º Grau completo, 20% o curso Superior incompleto e 30% o curso Superior completo. Ainda, considerando a importância da gestão pública do esporte para definição de prioridades e implantação de políticas sociais eficazes, Azevêdo & Barros (2007) realizaram estudo sobre a gestão governamental

do esporte brasileiro e o perfil do servidor público que atuou nesse setor, entre 1995 e 2002. No período estudado a gestão pública do esporte percorreu três ministérios distintos, teve cinco ministros diferentes, foi alocada em dois órgãos ministeriais distintos e gerida por oito dirigentes diferentes. Os técnicos que atuaram nos órgãos responsáveis pelo esporte entre 1995-2002 eram, na grande maioria: pessoas do sexo feminino; com idade média de 42 anos; renda aproximada de 12 salários mínimos; pouco mais de 14 anos de experiência; pós-graduação *lato sensu* completa (fora da área de Administração); metade era funcionário público do próprio órgão e já haviam realizado treinamento de Gestão Pública na Escola Nacional de Administração Pública; um era graduado em Administração, e os demais eram graduados em Educação Física.

4. O desconhecimento da cadeia produtiva do esporte e por consequência da força econômica do esporte e de sua capacidade de gerar emprego e renda no país;

Em relação a este aspecto DaCosta (2006A) evidencia uma problemática ainda existente: a real quantificação da empregabilidade no esporte e nas atividades físicas. Em algumas nações ela é contabilizada na área de serviços da economia, dificultando assim a identificação dos seus reais impactos. No Brasil, esta ocultação acontece a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada anualmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual se pauta pela classificação de atividades econômicas estipulada pelo próprio Instituto.

Na PNAD, o esporte é inserido no item “Organizações esportivas” que abrange nomeadamente clube social, federação ou associação desportiva, estádio, piscina pública, etc. E, nesta delimitação, a PNAD de 2001 contabilizou 186.000 empregados, sendo 55,5% destes com carteira assinada e ainda incluindo 2.417 sem remuneração – sobre os quais, o autor conclui serem “provavelmente voluntários”. Alves (2006B) ao comparar este total de empregados estabelecido pela PNAD do ano de 2001 com os levantamentos do Atlas do Esporte no Brasil, os quais DaCosta (2006) apresenta nas Tabelas de 1 a 4, cogita uma redução relevante no tamanho do esporte por parte do IBGE pois somente no item “Clubes” da Tabela 4, do Atlas do Esporte no Brasil, encontra-se uma soma de 200.000 mil empregos, e há 308.729 graduados em Educação Física em atividade no país. Identifica também tal similaridade com relação aos “não remunerados” em face à existência de 5.080 voluntários somente na Associação Cristã de Moços, ou seja, o dobro dos declarados para a PNAD também em perspectiva nacional. Mas a redução maior, apresentada pela comparação de Alves (2006B), incide no total de 14.324 atletas

informados pelo IBGE no levantamento de 2001 comparada com os 749.603 atletas registrados nas contas finais do Atlas do Esporte no Brasil de 2004/2005 citados por DaCosta (2006: p. 21.8 - 21.16).

5. A inexistência de qualquer tipo de incentivo, financiamento e segurança para o empreendedor esportivo no Brasil;

Em relação a este item, Alves (2006B) cita que na atualidade vários clubes enfrentam graves problemas financeiros, oriundos não apenas de administrações no mínimo desastrosas, mas também de decisões políticas e legislativas confusas, contraditórias e instáveis. Argumenta que o marco legal do esporte brasileiro não é sólido e o pouco que existe é considerado instável e impreciso pelos investidores internacionais. Em relação às academias, o autor apresenta interessante avaliação e perspectiva:

“Apesar de prestarem um serviço de grande valor social e poderem ser consideradas como propagadoras de hábitos saudáveis e recomendados a todos, sendo portanto instituições de prevenção de problemas de saúde, as academias são tratadas como empresas comuns, iguais a salões de beleza e bares” (ALVES, 2006: p.21.35).

Assim, o autor sugere que as academias, com o reconhecimento do Conselho Federal de Saúde de que os *Educações Físicas* são profissionais de saúde (Resolução Nº218 do Conselho Nacional de Saúde, de 6 de março de 1997), poderiam ser enquadradas como estabelecimentos de saúde preventiva, e assim teriam um tratamento fiscal diferenciado. Os frequentadores das academias também poderiam, pela realização de cálculos atuários simples, obterem descontos em seus planos de saúde e seguros pessoais. Isso provavelmente aumentaria a frequência e diminuiria a rotatividade de alunos que este tipo de negócio enfrenta. Uma solução muito interessante, além de poder ser enquadrada como política pública.

6. A falta de estudos sobre o consumidor do esporte. Apesar de ser a figura central e a máquina motriz de todo movimento econômico do esporte, seja como praticante, seja como consumidor, seja como assistente e torcedor, o consumidor do esporte é muito pouco ouvido.

A despeito do apresentado, o crescimento do setor tem suas ressalvas. Dados da Revista Exame, edição nº 819 de 2004 (*apud* BOSCHI, 2006) mostram que 57% dos empregos do setor “Atividades Recreativas e Culturais” estão na informalidade. Muito embora este valor seja acima da média da economia brasileira (42% dos empregos são informais), Boschi (2006) afirma que ele é inferior a de outros setores da economia como “Agricultura e Pecuária” (90% informal), “Construção” (71% informal), e “Vestuário e Acessórios” (62% informal). Estes setores são aqui citados porque historicamente são contemplados no Brasil com políticas de incentivo sob o argumento de “alavancarem” outras áreas da economia, ou seja, de terem um alto efeito multiplicador. Assim o autor utiliza este dado para consolidar o argumento de que o setor “Atividades Recreativas e Culturais”, embora em informalidade, é lucrativo para economia brasileira por ter efeito multiplicador e ser autofinanciável.

Tomando como direção o ponto focal de nosso estudo, analisaremos especificamente o crescimento das Academias de Atividades Físicas e das Instituições de Ensino Superior que possuem o curso de graduação Educação Física.

1.1 Origem e Desenvolvimento das Academias de Atividades Físicas

De acordo com Capinussú (2006), a “academia” na versão brasileira relacionada aos exercícios físicos surgiu no Brasil a partir da década de 1890 nos Estados de São Paulo e Maranhão como prática comercial a partir de iniciativas variadas e sujeita a distintas denominações. A unificação da expressão *academia de atividades físicas* surgiu espontaneamente nas últimas décadas possivelmente por facilitar a identificação com as múltiplas formas de atividades físicas oferecidas – o chamado modelo eclético. Portanto, inicialmente, a academia teve abordagens especializadas relacionadas às atividades prestadas. A intensa imigração japonesa no início do século 20 ofereceu artes marciais orientais como atividade física em “academias”. Na década de 1920 e 1930, as atividades físicas foram “re-inventadas” por imigrantes que vieram da Europa Central, os quais ofereceram uma mistura de dança e ginástica. Na década de 1940, Professores de Educação Física juntaram-se a empresas para finalmente gerar o eclético modelo que prevaleceu no país.

O primeiro censo das *academias* existentes no país consta no *Diagnóstico da Educação Física e Desportos no Brasil* (DACOSTA, 1971 *apud* CAPINUSSÚ, 2006), o qual

indicava que somente algumas capitais estaduais faziam registro destes estabelecimentos em órgãos da prefeitura. Em 14 estados havia registros de 202 academias (exceto SP, MG e PR), o que levou a probabilidade de não haver mais de mil entidades deste tipo em âmbito nacional. Nas três décadas posteriores a este estudo, o número de academias no Brasil multiplicou-se 20 vezes.

Assim, a partir da década de 1970 até o presente momento, as *academias* evoluíram no Brasil em contínua expansão de suas bases tradicionais, através da inclusão de inovações em atividades físicas no núcleo original – definido pelas lutas, dança, ginástica e halterofilismo. O caratê constituiu a inovação da década de 1960, seguido pela ginástica aeróbica na década de 1970, pela capoeira na década de 1980, e por natação (escolinhas), hidroginástica, *yoga* e métodos variados de *fitness* que se multiplicaram ao longo da década de 1990, sobretudo por influência norte-americana. Destarte, as academias se anteciparam às “necessidades do mercado”, oferecendo uma junção de serviços variados, através de parcerias, que transformaram-nas em verdadeiras *Body Shops*¹⁴ – nutrição esportiva, massagem, salão de beleza, acupuntura, entre outros. Além disto, oferecem inúmeras modalidades para um público altamente diversificado – de crianças a idosos, passando por grupos específicos, como diabéticos, cardíacos, hipertensos, entre outros. A experiência das três últimas décadas mostra que este crescimento se ajustou às demandas da clientela e aos modismos de exercícios físicos, dando às academias um sentido operacional de *marketing*. Um reforço a este pressuposto incide no fato de que o modelo de academia tem sido adotado por clubes, escolas, hotéis e até empresas como oferta adicional às suas rotinas (CAPINUSSÚ, 2006).

Em síntese, convivem hoje no Brasil diferentes modelos de gestão de academias de acordo com o local em que se situam e com o poder aquisitivo de seus clientes (NOGUEIRA, 2006). Este crescimento adaptativo possibilitou maior profissionalização e a localização de academias em qualquer parte do território nacional, em áreas ricas ou pobres, constituindo então uma das instituições de maior presença no país e um meio importante de geração de emprego e de atividade econômica. Em termos quantitativos, estima-se que as academias existentes no país devem estar contribuindo para a absorção de 60 a 70% (estimativas de RJ e SP) dos profissionais de Educação Física que entram no mercado de trabalho em primeiro emprego a cada ano (BERTEVELLO, 2006A). A explicação da crescente e contínua expansão do emprego desde a década de 1970 nas

¹⁴ A escolha deste termo é apropriada por caracterizar a junção de ofertas de serviços que há em muitas academias. Tal expressão não possui tradução equivalente que abarque seu sentido no português, assim, foi parafraseada tal qual utilizada por Donna Haraway no livro “Antropologia do Ciborgue” (2000).

academias apóia-se nas mudanças do estilo de vida da população brasileira, que tem aumentado a clientela, como também no fato destas entidades operarem com mão de obra intensiva: enquanto uma escola com 500 alunos mobiliza em média quatro *professores de Educação Física*, o mesmo número de clientes numa academia demanda dez professores (ALVES, 2006B; BERTEVELLO, 2006A; BOSCHI 2006; DACOSTA, 2006).

A rápida expansão das “academias” no país iniciada na década de 1970, culminou em mais de 20.000 unidades, tornando o Brasil o quarto maior mercado do mundo neste setor, com receita anual de US\$ 1,2 bilhões de dólares em 2003. Ao todo, o setor econômico que inclui as ‘Academias’ gera 140.000 empregos diretos no Brasil e agrega 3,4 milhões de usuários – aproximadamente 2% da população brasileira. Somente no Estado de SP, há 6,5 mil academias (3.634 registradas em quatro sindicatos de diferentes especializações¹⁵), sendo cerca de um mil atuante também ou unicamente como escolinha de natação e atendendo aproximadamente a 300 mil pessoas (o total estimado para o país neste quesito é 400 mil). Neste mesmo Estado, um levantamento na cidade de Campinas, cuja população é de 1,2 milhões, demonstrou a existência de 500 academias dentro do perímetro urbano. Há indícios de que cerca de cinco e oito mil academias do total estimado do país são pequenos negócios, geralmente sem registro e sem vínculo sindical (CAPINUSSÚ, 2006; BERTEVELLO, 2006A; BERTEVELLO, 2006B).

No âmbito interno brasileiro, os fornecedores e distribuidores de equipamentos e acessórios de *fitness*, em conjunto com prestadores de serviços, faturaram em 2000, US\$150 milhões no mercado profissional (academias) e US\$750 milhões no mercado de residências (*Home Fitness*). O crescimento deste mercado é de 12% ao ano, conforme referências correntes entre operadores de academias, o que explica a multiplicação de mega-academias nas capitais estaduais e principais municípios do país. A cifra correspondente para este crescimento entre os países líderes do mercado mundial (Estados Unidos, Inglaterra e Alemanha) é de 10%, indicando que este mercado, segundo a *International Health Racquet and Sportsclub Association* (IHRSA), deverá dobrar até 2010 (BERTEVELLO, 2006B).

Situando o Brasil na América Latina, há 1.400 academias no México, 350 na Argentina e 200 no Chile, o que demonstra a peculiaridade do caso brasileiro e seu extraordinário potencial. Entretanto, o México acompanha os Estados Unidos na

¹⁵ Em outro ponto do mesmo documento Bertevello (2006B: p. 6.5) afirma que 3.266 academias do Estado de São Paulo são filiadas ao Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (SEEAATESP), do qual ele é presidente-fundador.

montagem de academias de capital intensivo e grande capacidade de atendimento em rede de unidades, de modo a produzir rentabilidade elevada. Um exemplo deste procedimento é a maior e mais antiga rede de academias da América Latina, a *Organización Britania*, fundada há 26 anos, a empresa conta com 43 unidades, 420.000 clientes e faturamento anual de 100 milhões de dólares. No Brasil, a rede mais bem estruturada é a Companhia Atlética, contando com doze unidades¹⁶ com mais de 4.000 metros quadrados cada, atendendo a mais de 25.000 clientes e apresentando um faturamento de R\$ 38 milhões (US\$ 11 milhões) em 2002. Em resumo, é indiscutível a grande escala e ritmo de crescimento do mercado brasileiro de academias, porém ainda prevalece a opção pela *mão de obra intensiva* em lugar do *capital intensivo*¹⁷ permitindo antever grandes mudanças estruturais nos próximos anos (BERGALLO / IHRS, 2002 *apud* BERTEVELLO, 2006B).

Ao reportar o expoente crescimento das academias de atividades físicas é inevitável não o associá-lo à produção científica acerca dos benefícios de uma vida fisicamente ativa – que vem agregando reconhecimento científico à área de Educação Física no decorrer dos anos –, e à utilização de técnicas de *marketing* – utilizadas não só para publicizar os serviços ofertados, mas também para persuadir o consumidor de uma “necessidade”, direcionando assim o consumo (BAUDRILLARD, 2000) – haja vista os *slogans* pronunciados espalhados por Brasília (DF), como por exemplo: “Resultados em 45 dias ou seu dinheiro de volta”¹⁸.

Com relação à produção científica acerca dos benefícios de uma vida fisicamente ativa, é inevitável não abordarmos os estudos de Matsudo (2001; 2002; 2007) e de Blair & Connelly (1996), onde notamos que o sedentarismo pode acarretar a possibilidade de desenvolverem-se males físicos – hipercolesterolemia, obesidade, diversas formas de câncer, osteoporose, calcúloso renal, biliar e até disfunção erétil –, mentais – diminuição da auto-estima, da auto-imagem, do bem-estar, da sociabilidade; aumento de ansiedade, de estresse, como também do risco para mal de Alzheimer e de Parkinson; e até prejuízo da cognição, de acordo com estudos recentes –, os quais representam um custo econômico para o indivíduo, para a família e para a sociedade (MATSUDO, 2007). De

¹⁶ À época desta publicação eram 10 unidades, atualmente, no ano de 2010, são 12 as unidades da Companhia Atlética no Brasil.

¹⁷ Capital Intensivo é a forma de produção em que a proporção de capital empregado é muito elevada em relação aos demais insumos ou fatores de produção. Neste sentido, mede-se a intensidade de emprego de capital por pessoa empregada. Disponível em: <<http://www.interfisco.com.br/portal/diccionario/view.action?diccionario.id=173.515>>. Acesso em: mar. 2010

¹⁸ Slogan da atual campanha de uma das maiores e mais tradicionais academias de atividades físicas de Brasília, localizada na Asa Sul – esta academia não compôs a amostra desta pesquisa.

acordo com Stephenson (2000 *apud* MATSUDO, 2002), dados levantados na Austrália indicam que para cada aumento de 1% no nível de atividade física da população adulta, haveria uma economia associada de 7 milhões de dólares em custos potenciais de tratamento de infartos do miocárdio, derrames cerebrais, diabetes, câncer de cólon e de mama, assim como depressão. O *Centers for Disease Control and Prevention* de Atlanta (CDC) nos EUA aponta que mais de 2 milhões de mortes por ano podem ser atribuídas à inatividade física, em função da sua repercussão no incremento de doenças crônicas não transmissíveis, e o pior é que 77% dessas mortes ocorrem nos países em desenvolvimento (MATSUDO, 2002). E embora vários estudos já tenham evidenciado uma relação inversa entre o nível de atividade física e a mortalidade (PAFFENBARGER *et al.*, 1991 *apud* MATSUDO, 2001; BLAIR & CONNELLY, 1996) poucos países têm incluído o tema AF nos levantamentos epidemiológicos (MATSUDO, 2001).

Contudo essa apresentação de dados coloca a atividade física (AF) como um *negócio*, “o melhor *negócio* em saúde pública” (PARDINI *et al.*, 2001), e como uma solução miraculosa que basta em si mesma, criando uma culpabilização do sujeito perante sua saúde, além de servir para publicizar serviços.

Em relação ao *marketing*, apesar de encontrarmos suas raízes ao longo da história da humanidade, na própria gênese do comércio, o *marketing* é um campo de estudo novo se comparado com os demais campos do saber. O estudo do mercado surgiu da necessidade dos industriais de administrar a nova realidade oriunda da Revolução Industrial. Inicialmente voltado para logística e produtividade, o *marketing* passou a ser utilizado para a maximização dos lucros, principalmente após a Segunda Guerra Mundial, como reação ao crescimento da concorrência, quando se passou a teorizar como atrair e lidar com os consumidores. Surgiu então a cultura das estratégias relacionadas aos aspectos do vender (PORTAL BRASIL, 2008). Em tempos atuais, amplia-se a área de atuação do *marketing*, de empresas para profissionais individualmente, o chamado *marketing*-pessoal, associado a idéia de que cada indivíduo deve administrar sua própria carreira. Embora haja o crescimento desta vertente do *marketing*, na maioria dos casos, porém, o mais comum é que a pessoa deixe a carreira acontecer, ao fluxo da sorte ou do azar, nunca atingindo toda a sua potencialidade. Essa tendência do “*marketing* pessoal” pode ser evidenciada pelo surgimento de sítios eletrônicos¹⁹ que orientam quanto ao gerenciamento da carreira e o *marketing* pessoal.

¹⁹ Como por exemplo: <http://www.meumentor.com.br>; <http://www.dicasprofissionais.com.br/>; <http://www.possibilidades.com.br> e <http://www.o gerente.com.br>, por exemplo. Acessados em: 31 de dezembro de 2009.

1.2 Crescimento das Instituições de Ensino Superior em Educação Física

A preparação do *Educador Físico* no Brasil, através do sistema de ensino superior teve início na década de 1930 com a abertura de cursos em São Paulo (SP), Vitória (ES) e Rio de Janeiro (RJ). Antes disto, a formação ocorrera em diferentes formas, por várias instituições e/ou por mera improvisação de *instrutores (sic)*. A partir de então, de acordo com o *Diagnóstico de Educação Física e Desportos no Brasil*, desenvolvido em 1971 por Lamartine Pereira da Costa, o crescimento das Instituições de Nível Superior (IES) de Educação Física ocorreu num ritmo de 3 a 4 (três a quatro) instituições por década (TOJAL, 2006).

A partir de 1968 houve alteração significativa, uma vez que nos quatro anos seguintes foram implantadas mais trinta e uma IES privadas no país. No fim da década de 1990, estimava-se a existência de 160 IES cobrindo todos os Estados da União, ou seja, existiam 200% IES a mais do que as 56 IES identificadas pelo *Diagnóstico* de 1971. No final da década de 1990 existia no país um total de 215 IES, o que representava um acréscimo de 191,9% em relação às encontradas na década de 1980. Segundo Tojal (2006), os dados coletados indicam que essa tendência de crescimento foi ainda maior depois do início da presente década, visto que 46,13% das IES foram implantadas entre 2000 e 2003 e, portanto, ainda não apresentavam formados ou mesmo formandos por ocasião do levantamento, o que implica na diminuição da média de egressos nos últimos cinco anos – 5.156,06 egressos. Ainda, um número considerável de cursos foi implantado nos últimos dez anos em todas as regiões do país, o que fez com que o número de formados em 2002 fosse de 8.924. O autor destaca que os dados referentes ao número de formados e formandos pode apresentar certa distorção, uma vez que algumas IES deixaram de fornecer esses dados. Isto apenas reforça a constatação de que há um crescimento vertiginoso das IES em Educação Física. O autor enfatiza que a expansão de grande porte das IES tem tido continuidade pelo menos há duas décadas sem sinais de saturação. Boschi (2006) afirma haver 397 cursos de Educação Física em atividade no país – 55,4% dos cursos têm menos de 5 anos de atividade – tendo, por conseguinte, a projeção de 19.294,2 novos profissionais por ano.

Para Tojal (2006), o cenário da formação profissional em Educação Física, esportes e atividades físicas no Brasil, aparentemente, vêm se desenvolvendo de modo correspondente à abertura de novos postos de trabalho, principalmente junto às

academias que ofertam diferentes modalidades esportivas a uma clientela em busca de uma melhor qualidade de vida.

Sofiste (2007) traça um panorama das titulações disponíveis na graduação em Educação Física nas Instituições de Ensino Superior (IES) por Estado e Região, de acordo com dados do Ministério da Educação (MEC) obtidos em abril de 2007. Notamos a prevalência da habilitação em Licenciatura em Educação Física, visto que os dados apontaram 154 IES com habilitação em Licenciatura, 37 IES com habilitação em Bacharelado, e 103 IES com habilitação em Licenciatura e Bacharelado. Só no Distrito Federal, em 2009, tem-se 12 IES com graduação em Educação Física credenciadas no MEC²⁰.

Diante destes dados, a questão que Tojal (2006) coloca refere-se à melhor qualidade na formação. O que se nota é um hiato entre as IES em Educação Física e o mercado de trabalho (DELGADO, 1999), visto que não há um canal afinado de comunicação entre as instituições que formam os profissionais e o mercado em que estes irão atuar quando formados. Muitos profissionais se vêem perdidos sem ter como atender a demanda da população quanto a atividades físicas e de lazer, tendo de lançar mão de cursos extracurriculares, improvisos e criatividade para se qualificar.

Mas seria a qualificação uma garantia de inserção no mercado de trabalho? Seria um profissional qualificado o possuidor de melhores *condições de trabalho*? É o que será abordado no Capítulo 2, item “2.3 Qualificação: uma garantia de inserção no mercado de trabalho”, onde são expostos os dados da pesquisa de Tosta (2008).

²⁰ Fonte: < <http://emec.mec.gov.br/> >. Consultada em: jun. 2009.

CAPÍTULO II

Dinâmicas e Transformações no Mercado de Trabalho

Ao falar de *atuação profissional e condições de trabalho* é crucial delimitar não só o conceito atribuído a esses termos, mas também onde eles estão inseridos. Para tanto, há que se compreender a dinâmica do mercado de trabalho, bem como as transformações no *mundo do trabalho* que repercutem nesse mercado, permitindo vislumbrar de maneira mais sólida o que determina a *atuação profissional* e certas *condições de trabalho*. Este capítulo objetiva apresentar, de forma sucinta, a dinâmica e as transformações no *mundo do trabalho*²¹.

O trabalhador foco deste estudo está inserido no sistema de economia capitalista, cujo propósito é a expansão e acumulação de capital. Para tanto, há uma constante adequação dos fatores envolvidos nos meios de produção, seja na forma de contratação do trabalhador, seja ditando a forma de execução do trabalho, estas alterações são fruto de um processo denominado Reestruturação Produtiva.

Na atualidade, a fim de obter maior competitividade em âmbito global as empresas em geral tem se reestruturado a partir de dois elementos, que objetivam controlar a eficácia da produção e, portanto, o lucro, são eles: a inovação tecnológica (instrumentos que ampliam a produção) e a inovação organizacional (terceirização, just-in-time, kanban²², etc).

Em verdade, há várias alterações ocorrendo no *mundo do trabalho*, que têm resultado em *Intensificação do Trabalho*, *Flexibilização da Legislação Trabalhista*, e conseqüentemente em *Precarização do trabalho* (OLIVEIRA, *s.d.*).

²¹ Para maiores informações, ver a dissertação

²² Ao contrário do Fordismo, onde a produção determinava a demanda, no toyotismo, a demanda determinava a produção. Desta forma, o Toyotismo trouxe o fim da produção em massa, e trouxe o *Just-in-time* para poder competir com os mercados automobilísticos americano e europeu. O *Kanban* era o programa utilizado na Toyota para controlar o fluxo da produção em todo o sistema de produção. O objetivo era controlar a produtividade e envolver a mão de obra. O sistema utiliza uma espécie de cartão de controle de ida e vinda de mercadoria, onde o produto é mantido no centro de trabalho anterior até que o seguinte fique disponível (OLIVEIRA, *s.d.*; DAL ROSSO, 2006A).

No momento atual, o significado do trabalho parece refletir um modelo de incerteza, descontinuidade e vulnerabilidade social. Os preceitos neoliberais que embalam o atual mundo do trabalho preconizam uma maior autonomia (individual), em detrimento de menores recursos de proteção social (direitos coletivos), e tendem a precarizar as relações e as *condições de trabalho*, e essa realidade reforça o comportamento individualista do homem (GOULART, 2009).

2.1 O Mercado de Trabalho no Brasil: o Relatório feito por três Agências da Organização das Nações Unidas (ONU)

Após metade do prazo (15 anos) para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio [uma série de metas sócio-econômicas que os países da ONU, o Brasil inclusive, comprometeram-se a atingir até 2015], acreditando que a questão do trabalho constitui foco articulador entre crescimento e desenvolvimento humano, três agências da ONU – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) – uniram esforços para produzir um relatório sobre análise da estrutura institucional básica do mercado de trabalho brasileiro em iniciativas públicas e privadas em criação de postos de trabalho, capacitação da mão-de-obra, e melhora dos sistemas de informação, além de consulta a dados sobre o Produto Interno Bruto brasileiro (PIB) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), feita pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) que cobre a ocupação formal e informal em todo o país.

Este relatório inovou por realizar rica análise dos dados brasileiros a partir de quesitos que compõem a definição de *trabalho decente*, e ainda, pela análise da relação quantitativa entre crescimento do PIB, geração de emprego, indicadores de desenvolvimento humano e indicadores de trabalho decente para um mesmo país, já que a literatura sobre o tema, até o momento, está centrada na análise para grupos de países.

De acordo com relatório, o mercado de trabalho no Brasil, entre o início dos anos 1990 e 2006, caracterizou-se pela heterogeneidade e por um elevado *déficit* de trabalho decente que se revela, sobretudo, em quatro principais traços: a) elevadas taxas de desemprego e de informalidade, que resultam em baixo grau de proteção social e

inserção inadequada de trabalhadores; b) expressiva parcela da mão-de-obra sujeita a baixos níveis de rendimentos e produtividade; c) alta rotatividade no emprego; d) alto grau de desigualdade entre diferentes grupos, refletindo um nível significativo de discriminação, sobretudo em relação às mulheres e à população negra. Assim, não apenas o desemprego é um grave problema no país, mas também a insuficiente qualidade das ocupações. Portanto, a taxa de desocupação não é capaz de indicar isoladamente, todo o grau de precariedade da inserção dos trabalhadores no mercado – é necessário levar em consideração outros aspectos, como a alta taxa de informalidade, os baixos níveis de rendimento, as *condições de trabalho* inadequadas e a persistência da discriminação (CEPAL, PNUD, OIT, 2008).

Segundo o relatório, o setor de serviços – e neste se incluem as academias de atividades físicas – teve participação decisiva no aumento da ocupação nas décadas de 1990 e de 2000, como já vinha ocorrendo nos anos 80, liderando entre os anos de 2000 e 2006. Entretanto, a proporção de trabalhadores informais cresceu nos anos 90, embora o relatório afirme que entre 2000 e 2006, a ocupação formal expandiu vigorosamente. [Dado este que não coaduna com o apresentado na publicação “Radar Social” do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2005), e nas inferências dos dados de Tosta (2008) – estudos abordados de modo criterioso nos dois tópicos mais à frente neste trabalho].

Quanto à rotatividade, o relatório cita dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), os quais indicam que as taxas de rotatividade no Brasil se mantiveram elevadas (em geral acima de 40%) entre 1997 e 2007. Nesse último ano, 59,4% do total de demissões (7,6 milhões) envolveram desligamento sem justa causa ou imotivado (DIEESE, 2008 *apud* CEPAL, PNUD, OIT, 2008). A alta rotatividade tem conseqüências negativas no treinamento de mão-de-obra, no aumento da produtividade e nos rendimentos dos trabalhadores tanto por seu efeito direto sobre os salários quanto pelos seus impactos nas empresas.

Com relação ao acesso aos direitos do trabalho, infelizmente, os indicadores selecionados pelo relatório referem-se apenas à organização sindical e negociação coletiva, e à incidência do trabalho infantil e do trabalho forçado (ou escravo)²³. No referente a taxas de sindicalização, houve queda, a qual, de acordo com a justificativa do relatório, é

²³ Com a introdução da Medida Provisória de nº 410 durante o governo Lula, introduziu-se a contratação de trabalhadores rurais sem registro na carteira de trabalho pelo período de até 3 meses, isto dificultou a fiscalização do trabalho forçado, i.e., em condições análogas às de escravo. Fato este, discutido mais profundamente no tópico “2.4 Trabalho precarizado: vértice da Flexibilização, Desregulamentação e Intensificação do Trabalho”, constante do Capítulo 2 deste livro.

“consequência do aumento do desemprego, da informalidade e da precarização do trabalho na década de 90” (CEPAL, PNUD, OIT, 2008: p.65). Um adendo a este aspecto é o fator político de desagregação sindical, relatado por Antunes (2006) e ALVES (2000; 2006).

Quanto à negociação coletiva, segundo o relatório, esta conseguiu dirimir a inflação, sendo 86% os acordos coletivos que permitiram obter reais aumentos de salários (89% para indústria; 91% para o comércio; 81% para o setor de serviços). Entretanto, embora os acordos coletivos sejam vistos como uma conquista dos trabalhadores, são também vistos como um ponto de fragilidade da legislação (ANTUNES, 2006; REIMANN, 2002).

O relatório apresenta ainda dados de uma análise pioneira em um país, os da relação entre trabalho formal e Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)²⁴, mostrando que esta relação foi verificada como positiva para os municípios brasileiros.

Segundo a conclusão do relatório, o Brasil registrou, nos últimos anos, melhora expressiva de indicadores importantes do mercado de trabalho, com destaque para o aumento dos níveis de ocupação (64,1% em 2006)²⁵, para a geração de empregos formais e para a reversão da trajetória de queda dos rendimentos do trabalho, acompanhando uma recuperação do crescimento econômico. Apesar disso, o país ainda convive com um mercado de trabalho estruturalmente segmentado, que exclui social e economicamente uma parcela expressiva de trabalhadores, em função do elevado *deficit* de trabalho decente.

Os indicadores sugerem que o crescimento econômico e a geração de ocupação não são suficientes para gerar trabalho decente. Um exemplo foi o ocorrido na década de 90 em boa parte da América Latina, inclusive no Brasil, onde a redução no ritmo de atividade produtiva foi simultânea à geração de mais postos de trabalho precário – a desaceleração aumentou as taxas de desemprego e de informalidade. As empresas foram pressionadas a adaptar-se às novas condições econômicas, de maior competitividade com produtos importados. Ao mesmo tempo, a *flexibilização* das normas trabalhistas reduziu a estabilidade no emprego e facilitou as demissões. Como resultado, a falta de oportunidades e a deterioração do emprego transformaram uma fragilidade econômica em vulnerabilidade social: a *precarização* e a *flexibilização* trabalhista retiraram a proteção social contribuindo para deteriorar o quadro (CEPAL, PNUD, OIT, 2008: p.117).

²⁴ Considerando Educação, Renda e Longevidade.

²⁵ Maior crescimento desde a queda iniciada em 1996, sendo que entre os anos de 1992 e 2006, o maior índice foi de 1995.

A solução passa por políticas macroeconômicas (fiscal, monetária e cambial), iniciativas de tipo horizontal (educação, facilidades para importar bens de produção, incentivos fiscais, etc.), incentivo setorial e tecnológico, políticas de desenvolvimento regional e medidas para aumentar o emprego mediante programas específicos, incentivos a contratação de mão-de-obra pelo setor privado, políticas de fomento produtivo, programas de capacitação, provisão de crédito, dentre outras. O desafio é combinar possibilidades de mobilidade do trabalho com estímulos de aumento da produtividade. O relatório denota “a mobilidade da mão-de-obra não deve comprometer a proteção social, ao mesmo tempo, há que se considerar que a estabilidade contribui para melhorar o desempenho das empresas” (CEPAL, PNUD, OIT, 2008: p. 118). O recomendável é que isto seja assegurado não apenas por força da legislação, mas também por ganhos de produtividade. No Brasil, os impactos negativos da evolução da economia sobre o mercado de trabalho na década de 90 foram parcialmente compensados por políticas sociais ativas, com diversos programas que implicaram o aumento dos gastos sociais no total dos gastos públicos. O relatório coloca que isto é visto como uma direção correta, e os efeitos sobre a distribuição de renda são positivos. No entanto, não é recomendável que os beneficiados dependam indefinidamente desses programas, a não ser em casos em que limitações impeçam a inclusão no mercado de trabalho (IPEA, 2005: p.118).

Os dados contundentes deste estudo explicitam a necessidade de formulações e reformulações de políticas de incentivo e regulamentação do trabalho de modo a permitir um desenvolvimento mais estável economicamente e não de políticas focalistas, que oneram o Estado e não solucionam devidamente questões potencialmente problematizadoras.

2.2 “Radar Social”: O Mercado de Trabalho no Brasil pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

O *Radar Social* é uma nova publicação do IPEA – em parceria com o Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão e com o apoio do PNUD –, que tem o propósito inovador de se constituir instrumento de vigilância das condições de vida da população brasileira. Ele foi construído de forma a oferecer ao leitor um panorama geral dos principais problemas sociais do país, além de apresentar as principais mudanças que vêm ocorrendo no campo social a partir da última década, explicar os fatores que determinaram essas mudanças e suas conseqüências para as políticas públicas. Comparações com outros países também são apresentadas para que se possa visualizar

a posição do Brasil no contexto internacional. Esta publicação, com linguagem sintética e acessível, tem por objetivo ampliar o conhecimento e o acesso da sociedade a informações relevantes para sua participação, inclusive em concepção, implementação e avaliação das políticas públicas.

O *Radar Social* é constituído de sete capítulos correspondentes a dimensões fundamentais para retratar a *qualidade de vida da população*: demografia, trabalho, renda, educação, saúde, moradia e segurança. O tema *trabalho* está inserido no *Radar Social* por se entender este como fundamental às condições de vida de uma população, seja no sentido social, seja econômico.

Em relação à população economicamente ativa (PEA)²⁶ no Brasil em 2003, tem-se 71.647.703 ocupados e 8.005.059 desempregados. A proporção média da população que está participando do mercado de trabalho é de 74,9%, sendo a menor proporção a encontrada no estado do Amapá (66,7%) e a maior no Rio Grande do Sul (80,9%).

De acordo com o Radar Social, no Brasil, da década de 1990 para cá, os índices relativos ao trabalho denunciam as conseqüências do descompasso entre a oferta da mão-de-obra e a oferta de ocupação. Sendo hoje os principais problemas enfrentados pelo trabalhador: o desemprego, a informalidade e a queda da renda média real.

Embora a proporção de pessoas de 16 a 59 anos²⁷ que participam do mercado de trabalho, ocupadas ou à procura de ocupação, tenha variado pouco (de 73,2% para 74,9%) entre 1995 e 2003, o desemprego saltou de 6,2% para 10%²⁸. Esse aumento resulta da criação de postos de trabalho em um ritmo inferior ao do ingresso de novas pessoas no mercado. Isto é, o aumento do desemprego teve como principal causa o fraco desempenho da economia brasileira, que ao longo dos últimos 20 anos não conseguiu estabelecer períodos de crescimento sustentado. Entre os fatores que contribuíram para esse baixo desempenho destacaram-se o fracasso dos diversos planos de estabilização econômica durante os anos de 1980 e início dos anos 1990, além da

²⁶ As pessoas que estão em idade de trabalhar (de 16 a 59 anos – de acordo com o *Radar Social*) compõem a chamada população em idade ativa (PIA). Já as pessoas que estão em idade de trabalhar e efetivamente trabalham (ocupadas) ou procuram trabalho (desempregadas) compõem a denominada população economicamente ativa (PEA). Acrescenta-se que as pessoas que estão em idade de trabalhar, mas que não estão trabalhando nem procurando trabalho, não fazem parte da PEA, sendo consideradas inativas (IPEA, 2005: p.46).

²⁷ A população de 16 a 59 anos foi escolhida como aquela em idade de trabalhar neste Radar Social. Optou-se por esse corte porque os adolescentes menores de 16 anos são proibidos de trabalhar pela legislação brasileira (exceto na condição de aprendizes) e as pessoas com 60 anos ou mais registram taxas de participação bastante baixas, uma e que grande parte delas já se encontra aposentada.

²⁸ Esse aumento foi maior nas regiões metropolitanas (passou de 7% para 13,9%) do que na área de regiões não metropolitanas (passou de 5% para 8,2%).

restrição de crédito associada à alta taxa de juros do país, que inibiram novos investimentos, uma vez que as aplicações financeiras rendiam mais que o investimento na atividade produtiva²⁹. Outro fator importante por trás do desemprego foi a extinção de postos de trabalho ocasionada pela *reestruturação produtiva* das empresas instaladas no país (especialmente na indústria). Desencadeada em grande parte como reação à desregulamentação e à abertura econômica, bem como a privatização e desnacionalização de empresas na década de 1990, essa *reestruturação* envolveu várias transformações tecnológicas e organizacionais, poupadoras de mão-de-obra (IPEA, 2005: 33-34). Mesmo com essas ressalvas, levadas em conta na análise, pode-se afirmar que, em 2003, a taxa de desemprego no país (10%)³⁰ ficou acima da média mundial (6,2%) e latino-americana (8%)³¹.

A participação dos jovens no mercado de trabalho tem decaído mais do que noutros grupos. O desemprego para os jovens de 20 a 24 anos saltou de 10% para 16%. O aspecto principal deste levantamento é o atinente à escolaridade e ao desemprego: os jovens com níveis intermediários de escolaridade (ensino médio incompleto) enfrentam taxas de desemprego mais altas (28,1% no caso daqueles entre 15 e 19 anos; 19,8% no daqueles entre 20 e 24 anos) que os jovens com baixa escolaridade (sem a 4ª série do ensino fundamental completa)³².

Nos dados do DIEESE referentes ao período de 1989 a 1999, trazidos por Tosta (2008), é possível observar a crescente elevação do Desemprego Aberto, do Desemprego Oculto pelo Trabalho Precário e do Desemprego Oculto pelo Desalento³³ nas regiões metropolitanas brasileiras, principalmente no Distrito Federal, depois do Estado de São Paulo. Estes dados levam a crer que a taxa de desemprego pode também ser mascarada por contratações flexíveis de trabalho.

²⁹ Sendo este inclusive um dos fatores responsáveis pela crise de 2008 nos E.U.A.

³⁰ Sendo o Estado de Santa Catarina o que apresenta a menor taxa de desemprego (5,7%), e o Estado Amazonas (15,4%) a maior.

³¹ Estes dois últimos dados foram extraídos de dados da OIT pelo Radar Social.

³² Esse resultado não enfraquece o argumento de que um maior nível de escolaridade é fundamental para uma boa inserção no mercado de trabalho, pois os postos ocupados por este grupo sem a 4ª série do ensino fundamental completa são, em geral, mais precários (*sic*) e de baixa remuneração (IPEA, 2005: p.41).

³³ **Desemprego aberto:** pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos trinta dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum tipo de atividade nos sete últimos dias; **Desemprego Oculto**, que pode ser dividido em duas formas: 1) **Desemprego Oculto pelo Trabalho Precário:** pessoas que, para sobreviver, exerceram algum trabalho, de auto-ocupação, de forma descontínua e irregular ainda que não remunerado em negócios de parentes e, além disso, tomaram providências concretas, nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou até 12 meses atrás, para conseguir um trabalho diferente deste; 2) **Desemprego oculto pelo Desalento e Outros:** pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses. (Mesma definição adotada pelo DIEESE).

Em relação à informalidade, o IPEA ao agrupar empregados de carteira assinada e trabalhadores por conta própria, nota que na ocupação, estes passaram de 44,7% em 1995 para 47,2% em 2002, ainda que diminuindo para 45,5% em 2003. Analisando separadamente estas categorias, notamos que a proporção dos trabalhadores sem carteira assinada veio aumentando desde 1993, ou seja, cada vez mais empregados deixaram de ter acesso aos direitos trabalhistas, como décimo terceiro salário, adicional de férias, seguro-desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS), auxílio-doença, auxílio-acidente, salário maternidade, pensão por morte, aposentadoria, e outros benefícios previdenciários. No entanto, em 2003 a proporção de trabalhadores sem carteira assinada teve uma queda em relação ao ano anterior, passando de 25,5% para 24,2% do total de ocupados, taxa que continuou maior que a registrada em 1995, de 22,1%. Em termos regionais o percentual desses trabalhadores é bem diferenciado. Os estados da região Sul apresentaram em 2003 a menor proporção (menos de 21%), seguidos pelo Distrito Federal (20,5%), e pelos estados do Sudeste. Já nas regiões Norte, Centro-Oeste e Nordeste, as proporções estão quase acima da média nacional (24,2%), sobretudo em Roraima (45,9%) e Tocantins (37,6%).

O Radar Social assinala que “outro fenômeno a ser destacado é a redução no diferencial de renda entre trabalhadores informais e formais”³⁴ (que beneficiava estes últimos), que vem caindo desde a década de 1990, sem sinais de reversão. Para justificar a redução da diferenciação de renda entre trabalhadores formais e informais, o *Radar Social* afirma que “a qualidade da força de trabalho sem carteira assinada aproxima-se da qualidade da formalizada”. Tal colocação se constitui uma conclusão precipitada, já que a informalidade vem aumentando, inclusive entre profissionais com nível superior de ensino (TOSTA, 2008) – dado aprofundado no tópico seguinte. O Radar Social ainda pontua as mulheres, os negros³⁵ e os jovens como os mais atingidos por problemas ligados ao trabalho. O tópico a seguir abordará a questão da escolaridade e a colocação no mercado de trabalho. Seriam estes fatores diretamente proporcionais para o nível superior?

³⁴ Os trabalhadores formais neste caso são os empregados com carteira assinada e os empregados estatutários.

³⁵ Este grupo refere-se ao somatório das classificações preto e pardo do IBGE.

2.3 Qualificação: uma garantia de inserção no mercado de trabalho?

Quando abordados os dados do Radar Social no tópico anterior, verificaram-se dois fatos dignos de nota:

- Quanto à *empregabilidade* de jovens conforme sua *escolaridade*, os de baixa escolaridade (sem a 4ª série do ensino fundamental completa) possuíam menores taxas de desemprego que os de escolaridade intermediária (ensino médio incompleto);
- Uma queda no diferencial de renda entre trabalhadores informais e formais.

A partir destas colocações, as perguntas suscitadas são: a escolaridade é realmente diretamente proporcional a colocação no mercado de trabalho? Mas a que colocação nos referimos? Formal ou informal? Com proteção social? Precarizada? Postos de trabalho que exigem maior qualificação possuem *condições de trabalho* – contratuais principalmente – equivalentes à exigência de qualificação?

Quanto à relação entre *empregabilidade* e *escolaridade* no nível superior, Tosta (2008: p.114) traz à evidência que “apesar do aumento da escolaridade, percebe-se que um grande percentual de pessoas com ensino superior completo e incompleto estão desempregadas”, e este percentual tem se elevado. E ao contrário da conclusão do IPEA de que a “*queda no diferencial de renda entre trabalhadores formais e informais*” se deve a uma “*melhor qualificação da mão de obra informal*”, Tosta (2008) evidencia em sua pesquisa os caminhos de uma explicação mais plausível, a de que esta queda está ligada ao crescimento da *flexibilização* do trabalho em altos níveis de escolaridade, isto é, a migração dos trabalhadores qualificados do setor formal para o informal, via formas precarizadas de trabalho.

Tosta (2008) em sua tese buscou não só compreender a constituição de novas formas de trabalho a partir de um processo de reestruturação produtiva, mas comprovou sua hipótese quanto à proliferação de inserções ocupacionais distintas da relação assalariada regulamentada – denominada pela autora como *modalidade padrão*³⁶ – e,

³⁶ Denominada pela autora, muitas vezes, como **trabalho padrão**, referência também utilizada por Vasapollo (2006), que o caracteriza como o trabalho com: horário previsto de tempo integral; assunção para os trabalhadores empregados e o início da atividade autônoma para os trabalhadores independentes com tempos e lugares determinados; uma grande diversidade de posição e papel entre quem trabalha como empregado e quem é independente (VASAPOLLO, 2006: p.49).

portanto, não regidas pelas garantias dadas a partir do contrato formal, o que poderia constituir uma tendência à precarização das relações de trabalho. Neste sentido, com o crescimento das contratações flexíveis³⁷, profissionais de alta escolaridade aproximaram-se da experiência de trabalho precário vivida há tempos por trabalhadores de baixa escolaridade.

Analisando a produção brasileira e mundial sobre reestruturação produtiva observa-se que praticamente todas as pesquisas sobre relações de trabalho assinalam para uma *precarização* na forma de *intensificação* do *trabalho*, diminuição de postos, diminuição do salário e tentativa de neutralizar os sindicatos (TOSTA, 2008; ANTUNES, 2006; DAL ROSSO, 2006A). Outra consequência das transformações na estrutura do mercado de trabalho, principalmente a partir da segunda metade dos anos de 1990, é a diminuição de postos de trabalho no setor da indústria e uma maior concentração no setor de serviços, bem como o aumento da *flexibilização* na contratação dos trabalhadores, em outras palavras, passa a haver maior contratação de assalariados sem carteira assinada, de trabalhadores terceirizados e de autônomos.

Em seus dados quantitativos a autora comprovou uma ampliação da precarização do trabalho em importantes regiões metropolitanas do país, sendo que o Distrito Federal (DF) se destaca pelo forte crescimento de contratações flexibilizadas inclusive com elevação mais expressiva entre os trabalhadores de maior escolaridade. Enquanto os trabalhadores flexibilizados desta região aumentaram em 135% de 1992 a 2006³⁸, os ocupados em geral subiram 60% e os trabalhadores registrados diminuíram sua participação no total de ocupados. Parte considerável dos empregos regulamentados eliminados foi substituída pelos contratos terceirizados e assalariados sem registro, os dois grandes responsáveis pela elevação da precarização do trabalho na região. Este padrão ocorreu inclusive na administração pública, setor de atividade mais representativo no DF. Enquanto o percentual de ocupados no setor sofreu uma redução ao longo do período houve um aumento de sete vezes o número de contratados à margem da modalidade padrão. Este salto ocorre no final dos anos 90, coincidindo com o auge do processo de reestruturação produtiva e reivindicações empresariais por maior flexibilização das relações de trabalho, e pode ser relacionado a uma política de reforma

³⁷ Relativo à flexibilização do trabalho. As formas de contrato flexível referem-se a tipos de contrato adversos ao denominado **padrão**, pela autora.

³⁸ O número de trabalhadores flexibilizados das cidades de Belo Horizonte (MG), Porto Alegre (RS), Recife (PE), Salvador (BA) e São Paulo (SP) apresentam tendência à estabilidade ou queda.

administrativa implantada com o objetivo de diminuir o tamanho do Estado e torná-lo mais eficiente.

Entre 1992 e 2006, por exemplo, o número de trabalhadores de nível superior com contratos *flexibilizados* – categoria que inclui profissionais sem carteira assinada, terceirizados e contratados por empresas como autônomos – subiu de 3.402 para 23.015 no DF. Por sua vez, o total de trabalhadores com graduação passou, no mesmo período, de 89.133 para 185.170. Destarte, os dados apontam uma importante precarização dos contratos entre profissionais de alta escolaridade com crescimento maior que a soma dos ocupados que conquistaram um diploma universitário (TOSTA, 2008: p.114) – enquanto o primeiro aumentou em 576%, o segundo aumentou em 107%.

Segundo a autora, o fenômeno no DF pode ser explicado por mudanças no perfil do mercado de trabalho na década de 1990, principalmente no setor público, visto que é nesta época que surgem os programas de demissão voluntária, além da aposentadoria de servidores, que não são repostos por meio de concurso público, ocorrendo a substituição por meio de contratação por empresa terceirizada, além de outras modalidades como consultoria por projeto, que escondem, na verdade, relações de emprego. Já o setor privado, afirma Tosta (2008), contribui também para situação, mas por motivo distinto, qual seja, fazer imperar a lógica do mercado de desregulamentação dos direitos e *flexibilização* das relações de trabalho com o objetivo de reduzir os custos com contratação – provocados por uma das maiores cargas tributárias do mundo – aumentando assim o lucro, mas é um aumento que ocorre em detrimento do trabalhador³⁹.

A reflexão sobre as características das novas formas de contratação foi aprofundada por Tosta (2008) em pesquisa qualitativa sobre a trajetória ocupacional tanto de profissionais de nível superior como de trabalhadores de baixa escolaridade em análise comparativa entre as recentes modalidades de inserção e a tradicional inserção informal. Foram encontradas diferentes formas de contratação: estágio, autônomo, *freelancer*, consultor, pessoa jurídica, pseudo-sócio e cooperado. Os empregadores se utilizam de diferentes estratégias para diminuir o custo do trabalho, mascarando relações

³⁹ Isso sem falar noutros prejuízos ao trabalhador, que não econômicos. Para mais informações, ver:

BORGES, Livia de Oliveira. Efeitos Psicossociais da Precarização do Emprego: um breve balanço de estudos desenvolvidos em Natal. In: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira & FERREIRA, Mário César (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco (pp. 89-109). Brasília: UnB, 2002.

TRAVERSO-YÉPEZ, Martha. Trabalho e Saúde: Subjetividades em um contexto de precariedade. In: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira & FERREIRA, Mário César (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco (pp. 111-131). Brasília: UnB, 2002.

empregatícias por meio de outros tipos de vínculos nos quais não há garantias de direitos e proteção social. No caso dos *Educadores Físicos* este tipo de contratação é facilmente constatado, como mostram Rocha & Bomfim (2009).

A autora constatou que para os profissionais mais escolarizados o período de trabalho sem vínculo é menor e mais recente em suas trajetórias, ao passo que mais da metade dos trabalhadores de menor escolaridade nunca tiveram um emprego regulamentado. Concluiu que há uma tendência de precarização do trabalho onde impera a lógica do mercado, e mesmo indivíduos altamente escolarizados estão sujeitos a conviverem com a insegurança, a instabilidade e a ausência de direitos e benefícios sociais.

Dupas (2001) no capítulo intitulado “A mudança do paradigma do emprego e a crise dos mercados de trabalho”, sob o tópico “Brasil: a *explosão* do trabalho flexível”, enumera com extensa citação de dados⁴⁰ os condicionantes econômicos internos e externos que influenciaram na mudança do paradigma do emprego no Brasil, após a abertura dos anos 1990, alertando para os custos sociais:

“Tudo passa a depender do próprio indivíduo, até a criação e a estabilidade do seu próprio trabalho, além de questões como assistência médica e aposentadoria. Além do mais, férias, feriados e fins de semana do trabalhador informal têm sabor de renúncia de renda, e não mais de direito adquirido”. (DUPAS, 2001: p.156)

Vasapollo (2006) e Kalleberg (2009) alertam que é justamente o imperativo de *flexibilização*, que alega suposto desenvolvimento econômico, quem gera o *trabalho precário* o qual traz prejuízos incalculáveis não só para indivíduo em específico, mas para toda sociedade:

“É justamente com a *flexibilização* imposta pelas regras de eficiência das empresas que se chega à condição de trabalho precarizado, não continuado e temporário, na qual o trabalhador é abandonado diante de um empresário com o qual ele tem de negociar seu salário e o tempo que vai dedicar ao trabalho” (VASAPOLLO, 2006: p.53)

⁴⁰ Segundo o autor, de acordo com dados do IBGE, o número de empregos gerados com carteira assinada passa de um crescimento de 23% (1986-1990) para uma queda de 26% (1991-2000). Enquanto isso, os trabalhadores sem carteira assinada vão de um modesto crescimento de 5% (1986-1990) para um salto de 40% (1991-2000) (DUPAS, 2001: p.147).

“O **trabalho precário tem conseqüências de longo alcance**, atravessando muitas áreas que preocupam cientistas sociais, bem como trabalhadores e suas famílias, governos e empresas. Isso criou **insegurança** para muitos, e afeta de modo difuso e amplo não só a natureza do trabalho, os locais de trabalho e a experiência dos trabalhadores, mas também muitos aspectos **individuais** (estresse, educação) e **sociais** (família, comunidade) não relacionados ao trabalho, bem como a **instabilidade política**. Por isso, é muito importante entendermos os novos arranjos dos locais de trabalho que geram o trabalho precário e a insegurança” (KALLEBERG, 2009: p. 21-22).

Como explicita Dejours (2007), encontramos-nos diante da idéia largamente difundida de que paira sobre nós uma ameaça de derrocada econômica, onde, até mesmo cientistas e pensadores admitem que, sendo a situação excepcionalmente grave, *é preciso aceitar* recorrer a meios drásticos, sob o risco de fazer algumas *vítimas*. Acreditando em tais rumores, estaríamos hoje numa conjuntura social que apresenta muitos pontos em comum com uma situação de guerra. Com a diferença de que não se trata de um conflito armado entre nações, mas de uma guerra econômica, na qual estariam em jogo, com a mesma gravidade que na guerra, *a sobrevivência da nação e a garantia de liberdade*. “E é em nome desta causa que se utilizam *larga manu*, no mundo do trabalho, métodos cruéis⁴¹ contra nossos concidadãos, a fim de excluir os que não estão aptos a combater nesta guerra” (DEJOURS, 2007: p.14). Implica em sacrifícios individuais consentidos pelas pessoas e sacrifícios coletivos decididos em altas instâncias em nome da razão econômica.

Constituiria isso um impasse entre interesses econômicos cruciais de desenvolvimento e trabalho decente?

⁴¹ Quando o autor fala de métodos cruéis tem-se aqui a concepção de “banalidade do mal” de Hannah Arendt, qual seja, o surgimento do mal não como uma estratégia complexa ou diabólica, nem de uma maquinação que implique a mobilização de uma inteligência fora do comum, como o sugerem as conjurações, emboscadas, e estratégias. O mal, a barbárie pode ser produzida sem o concurso da inteligência, e da deliberação. Os agentes que colaboram na execução zelosa do mal, da violência ou da injustiça, sem serem seus idealizadores, são por vezes acometidos da mesma banalidade que o mal de que participam. Eles são apenas a engrenagem de um sistema. (DEJOURS, 2007: p.137-145)

2.4 Precarização do Trabalho: vértice da Flexibilização, Desregulamentação e da Intensificação do Trabalho

No tópico anterior foi abordada a *explosão*⁴² e o crescimento da contratação flexível. Este tópico, objetiva aprofundar a *flexibilização*, a qual se utiliza de *desregulamentação* – o que inclui mudanças na legislação trabalhista que surgiram para “permitir” as contratações flexíveis, garantindo sua legalidade – e alterações nos modos de produção para gerar *intensificação do trabalho*, processos que por si só propiciam uma circunstância de trabalho precarizado.

Para Vasapollo (2006: p.45) a nova organização capitalista do trabalho é caracterizada de maneira sem precedentes por estes *três elementos*, que juntos, resultam em mal-estar no trabalho, medo de perder o próprio posto, de não poder ter vida social, de ter de viver só para o trabalho, podendo se falar em *precarização da “totalidade do viver social”*.

Galeazzi (2006) ao abordar a *flexibilização*, mormente associada à precarização do trabalho, baseia-se no histórico do fortalecimento da proteção ao emprego, ocorrido entre o período posterior à Segunda Guerra Mundial e a década de 1960, para então, introduzir o período em que surgem as mudanças na legislação brasileira, a partir de 1970, caracterizando a *flexibilização do trabalho*, que veio a favorecer a ***precarização do trabalho***. A partir de 1970 as dificuldades econômicas passaram a pressionar a *flexibilização* das relações de trabalho, visto que, os direitos coletivos que garantem a proteção trabalhista eram e são considerados fatores onerosos e que impedem respostas mais ágeis às alterações da demanda, numa economia crescentemente globalizada e altamente competitiva (GALEAZZI, 2006; REIMANN, 2002).

Dessa forma, a *precarização* do trabalho, associada à reestruturação produtiva, é vista pela autora como produto da política neoliberal dos anos 1990 que flexibilizou o trabalho, e se caracteriza por relação trabalhista sem contrato assalariado típico, com padrão inferior de *condições de trabalho*. Suas dimensões englobam, segundo Galeazzi (2006): (1) ausência ou redução de direitos e garantias; (2) reduzida qualidade no exercício da atividade.

Tem-se o paradigma do *emprego típico* (GALEAZZI, 2006), que seria constituído pelo trabalho realizado para um único empregador, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, protegido pela lei, local de trabalho definido pelo empregador,

⁴² Termo utilizado por Dejours (2007).

jornada integral, e tarefas executadas de modo contínuo. Em oposição ao paradigma do *trabalho precarizado* descrito por assalariamento atípico, trabalho sem carteira assinada⁴³, subcontratação, trabalho por tempo determinado (menor proteção no desligamento), trabalho em tempo parcial, contratação de cooperativas⁴⁴, o empregado arcando com os direitos previdenciários (FGTS, seguro-saúde, férias, descanso semanal remunerado, etc.), e carentes de representação sindical.

Embora a *flexibilização* seja considerada uma alternativa de combate ao desemprego, na verdade constitui-se como uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições. Com o pós-fordismo e a mundialização econômico-produtiva, o chamado *trabalho ilegal* ou *atípico* – irregular, precário e sem garantias – vem assumindo de forma premente dimensões gigantescas (VASAPOLLO, 2006: p.46).

O significado da *flexibilização* no contexto contemporâneo evidencia-se na comparação com o padrão de relações laborais vigentes após a II Guerra Mundial, particularmente nos países onde se constituiu o “Estado de bem-estar-social” (GALEAZZI, 2006). Para Galeazzi (2006) a proposta de flexibilização contrapõe-se a luta pela garantia de tradição de “conquistas históricas das classes trabalhadoras” (CROSSMAN, 1980: p.23 *apud* OLIVEIRA; HÚNGARO & SOLAZZI, 2004) no que diz respeito às proteções que obtiveram nas condições de venda e uso de sua força de trabalho e à garantia de direitos a benefícios e serviços decorrentes de sua condição de trabalhadores. O conteúdo e a dimensão dessas proteções são distintos em cada contexto nacional, pois resultam de lutas e negociações entre trabalhadores, empresários e o Estado no âmbito dos respectivos países. Segundo a ótica neoliberal, essas proteções serão tanto mais rígidas quanto maior for o leque de benefícios assegurados aos trabalhadores e mais reguladas forem as condições de venda e uso da força de trabalho. Os direitos coletivos são também considerados fatores que impedem respostas mais ágeis às alterações da demanda, numa economia crescentemente globalizada e altamente competitiva (GALEAZZI, 2006; REIMANN, 2002).

Coutinho (2009) em seu livro “O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula”, não só escalona temporalmente como a legislação trabalhista foi alterada nos

⁴³ Transpondo da realidade francesa para brasileira.

⁴⁴ Aqui vista como uma forma especial de **terceirização**, visto que os sócios não têm vínculo trabalhista com as cooperativas. Há de se atentar para diferenciação entre as **Cooperativas** provenientes de **cooperativismo**, e as **Cooperativas falsas** ou **Coopergatos** – as quais barateiam a contratação da força de trabalho. Para mais informações consultar os itens com estas denominações em: CATTANI & HOLZMANN. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

últimos anos – i.e, durante os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2002) e Luís Inácio Lula da Silva (2003 a 2008) –, mas também problematizam as mudanças provenientes desta *desregulamentação*, e equipara os dois governantes em termos de fomentadores de prejuízos ao trabalhador, apenas os diferenciando quanto ao “jogo de cena” (COUTINHO, 2009: p.175).

Freitas (2003) em seu artigo “A regulamentação das relações de trabalho no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC)”, expõe as recorrentes justificativas alegadas pelos governos de FHC e os mecanismos utilizados quanto ao trâmite legislativo utilizado para produzir as alterações na legislação trabalhista:

Quadro 1 – Justificativas e Especificidades do Processo Legislativo das alterações ocorridas na Legislação Trabalhista durante os dois governos de Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2001 – período analisado)

Justificativas das alterações na legislação	Especificidades quanto ao Processo Legislativo utilizado
Aumentar postos de trabalho	O uso de Medida Provisória (MP) e Projetos de Lei (PL) em regime de urgência – fator que desencadeia o fator elencado abaixo
Baratear a produção	Debate reduzido na comissão de trabalho
Tornar produtos brasileiros competitivos no mercado internacional	Comissões de trabalho na Câmara e no Senado foram sempre presididas pela base governista

Fonte: Elaboração própria a partir de Freitas (2003).

O autor traça seu pensamento de forma clara, mostrando como foram “aproveitadas” brechas para permitir a aprovação de alterações que desregulam o trabalho, e cujo trâmite não seguiu o “devido processo legal”, de discussão e análise pelos parlamentares. Além disso, essas alterações ignoram os princípios do direito do trabalho – quando há conflito entre normas distintas, prevalece a mais favorável ao trabalhador (*in dúbio pro operário*); o respeito à hierarquia das normas de regulamentação do trabalho (*ordenamento jurídico, negociação coletiva e regulamento da empresa*). O autor enfatiza que o “direito trabalhista é irrenunciável” (FREITAS, 2003: p.53).

Freitas (2003) e Coutinho (2009) apresentam os efeitos da política de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e Luis Inácio Lula da Silva (Lula) para o trabalho, relacionando a *tipos de alteração* produzidos na lei e suas respectivas normas legais, as quais, algumas, foram destacadas e relacionadas no quadro a seguir:

Quadro 2 – Alterações na legislação trabalhista durante os governos de FHC (1995-2002) e Lula (2003-2008): Flexibilização via Desregulamentação do Trabalho

Tipo de alteração produzida	Norma que gerou a alteração e respectivo governante	Efeitos da alteração e algumas considerações do autor
Contratação Flexível – Precarizam o trabalho, tomando o contrato e as condições de trabalho mais frágeis, especialmente em relação a redução de direitos trabalhistas e previdenciários.	Lei 9.601/98 FHC	Criação do contrato temporário via negociação coletiva – sem aviso prévio nem multa rescisória sobre o FGTS (40%), além de reduzi-lo de 8% para 2%, para período de 18 meses de contrato.
	MP 1.709 FHC	Regulamentação da Jornada Flexível ou Banco de Horas para reduzir despesas com Hora Extra – a jornada de trabalho considerada passa a ser de um ano e não de uma semana, assim ela é aumentada ou reduzida conforme a produção, uma quase extinção das horas extras. Contratação de trabalho parcial com redução da jornada de trabalho proporcional a redução salarial.
	MP 410 Lula	Autoriza a contratação de trabalhadores rurais sem registro na Carteira de Trabalho para períodos de até 3 meses, o que gera dificuldade na fiscalização trabalhista em áreas rurais.
	PL 4.302/98 Lula	Proposto no Fórum Nacional do Trabalho, visando permitir a terceirização em atividades rurais – na prática legalizaria o papel do "gato" ou das <i>cooperगतos</i> ⁴⁵ .
Proteção e liberdade ao empregador – Tornam as empresas mais livres para contratar e dispensar empregados, seja reduzindo o custo do trabalho ou estimulando negociações coletivas descentralizadas.	Decreto 2.100 20.12.1996 FHC	Formalizou a desistência do governo brasileiro da Convenção 158 da OIT – que limitava o poder patronal de dispensa dos trabalhadores, permitindo que esta se dê apenas por razões comprovadamente econômicas ou técnicas.
	Lei 9.608/98 FHC	Caracteriza o trabalho voluntário como não empregatício, cuja formalidade é apenas a assinatura do termo de adesão, por eximir direitos, tal contrato facilitaria fraudes de acordo com o autor.
	Lei 11.101/05 Lula	Se a empresa falida for adquirida por outra, a nova proprietária não herda os débitos trabalhistas ⁴⁶ .
Redução do amparo estatal – Retiram do Estado atribuições relacionadas à proteção de direitos trabalhistas e previdenciários.	Lei 8.213/91 FHC	Alterações de benefícios previdenciários. Ex: equiparação dos valores do auxílio-doença comum ao auxílio-doença acidentário.
	Portaria 865 14.08.1995 FHC	Impede que o fiscal do MTE a atuação imediata, realizando apenas advertência prévia. Permite que negociações coletivas possam reduzir direitos fixados na legislação ⁴⁷ .
	Lei 11.142/07 Lula	O motorista transportador de cargas não possui vínculo de emprego com o contratante, cabendo à justiça comum dirimir os conflitos, contrariando assim a Constituição Federal da República (CF), artigo 114, inciso I: "Compete à Justiça do Trabalho dirimir todas as controvérsias oriundas da relação de trabalho".
Mudanças no papel dos sindicatos –	Lei 9.958/00 FHC	Criação de comissões paritárias para conciliação dentro da empresa, "esvaziando a atuação e fiscalização sindical".
Forçam mudanças no papel dos sindicatos	Lei 10.206/01 antiga MP 1.960 FHC	Veda indexação salarial e cláusulas de correção salarial automática. Revoga dispositivos da Lei 8.542/92 que permite aplicação do princípio da ultratividade em acordos e convenções coletivas ⁴⁸ .
Negociação entre patrões e empregados se sobrepõe a lei, resguardada pela CF – Sindicatos ficariam acudados a aceitar os acordos de trabalho precário mediante ameaças de demissão.	Projeto de Lei 5.483- C de 2001 FHC	Visa alterar a redação do artigo 618 da CLT, para que, a partir da aprovação e sanção da Lei respectiva, "as condições de trabalho" ajustadas entre os trabalhadores e seus empregadores através de instrumentos coletivos (convenção ou acordo), prevaleçam "sobre o disposto em lei", ressalvadas as disposições constitucionais pertinentes e as normas de segurança e saúde do trabalho (FREITAS, 2003: p.66-7). PL teve aprovação na Câmara e foi retirado de tramitação pelo Presidente da República em 30/04/2003 ⁴⁹ .

Fonte: Elaboração própria a partir de Freitas (2003), referente aos governos de FHC, e Coutinho (2009) referente aos governos de FHC e Lula.

⁴⁵ Há de se atentar para diferenciação entre as **Cooperativas** provenientes de **cooperativismo**, e as **Cooperativas falsas** ou **Cooperगतos** – as quais **barataiam a contratação da força de trabalho**; não há vínculo trabalhista ou societário, ocorrendo uma espécie de terceirização. Para mais informações consultar os itens com estas denominações em: CATTANI & HOLZMANN. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

⁴⁶ Ou, nas palavras de Lula à época, divulgada pela imprensa, "é melhor perder os direitos trabalhistas do que o emprego".

⁴⁷ Este é o aspecto mais aviltante e característico da flexibilização.

⁴⁸ Garantia de continuidade de cláusulas negociadas até negociação posterior.

Um adendo as alterações examinadas por Freitas (2003), é a inserção do artigo nº 58-A da CLT, inserido via Medida Provisória nº 2.164-41/2001, o qual admite o Contrato Parcial de Trabalho, quando a jornada for de até 25 horas por semana.

Freitas conclui acerca destas alterações na regulamentação do trabalho: “extinções parciais ou plenas de direito” (FREITAS, 2003: p.63).

Os efeitos da *flexibilização* ou *modernização das relações de trabalho* não tem, de fato, gerado emprego, mas relações de trabalho fragilizadas e desemprego, mostrando que as justificativas dadas para sua implantação não passam de mera “retórica” (FREITAS, 2003: p.67), como coadunam os dados sobre o crescimento da informalidade e dos contratos flexíveis (IPEA, 2005; TOSTA, 2008).

Seguindo a lógica capitalista regente do mercado, é necessário produzir com um *quantum* máximo de trabalho não pago, para que possa ser embutido maior lucro à mercadoria. Assim, com fins de diminuir os custos de produção, o contrato de trabalho se torna variável e imprevisível, pois, a despeito de denominações advindas das alterações legais, a relação de compra e venda da força de trabalho existe, como resumem Alves & Tavares (2006: p.438):

“Apesar de o **contrato de trabalho** estar sendo metamorfoseado num **contrato comercial**, o capitalista continua trocando “parte do trabalho alheio já objetivado, do qual se apropria incessantemente sem equivalente, por um quantum maior de trabalho vivo alheio” (Marx, 1984, p.166), demonstrando que o **cancelamento do conceito tradicional de emprego** com horário determinado, registrado em carteira e com direitos sociais **não erradica o trabalho assalariado nem a sua função**. [...] Seja qual for a expressão jurídica do trabalho assalariado, o capitalismo não prescinde do sistema salarial, ou seja, a compra-venda da força de trabalho continua sendo a base da sociabilidade capitalista.”

A *intensificação do trabalho* vem surgindo com novo vigor na cena contemporânea das transformações do trabalho, movimento o qual Dal Rosso (2006A) denomina

⁴⁰ Ver o **Anexo 1** deste livro, onde consta a tramitação do referido projeto. Ver também o Projeto de Lei nº 430/2003 que propunha outras alterações na CLT, de acordo com relatório da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/151280.pdf>>. Acesso em: mar. 2010. Também no ANEXO deste livro.

apropriadamente de *onda* contemporânea de intensificação do trabalho. Tal denominação é apropriada por demarcar o processo em seu devir histórico e caracterizá-lo enquanto movimento que é. A intensificação do trabalho se constitui objeto de estudo há mais de 150 anos (DAL ROSSO, 2008), sendo utilizada nos estudos de Marx, em cuja teoria do valor trabalho a categoria ocupa posição chave, para explicar a produção cada vez maior de valores, analisando os dois meios empregados sistematicamente na história do capitalismo: o alongamento da jornada e a elevação da intensidade do trabalho.

Conforme explana Dal Rosso (2006B), a *intensificação do trabalho* faz a entrada na história das relações econômicas no momento em que os trabalhadores e suas organizações defensivas, apoiados no respaldo popular, conseguem que os legisladores estabeleçam controles sobre a jornada. À medida que a duração é regulamentada, os capitalistas passam a adotar massivamente transformações tecnológicas que, por sua vez, exigem do trabalhador novas habilidades e trabalho mais intenso – adequação do ritmo do trabalhador individual ao ritmo da máquina, reduzindo folgas e intervalos entre atos laborativos, eliminando assim quaisquer momentos de descanso durante a jornada de trabalho (*porosidade* do trabalho⁵⁰), “convencionalmente designados pela chocante expressão de *tempos mortos*”⁵¹ (DAL ROSSO, 2006B: p.167) – expressão cruel ainda mais quando se pensa em trabalhos imateriais, por exemplo. A *segunda onda* de intensificação do trabalho identificada na história do capitalismo compreende a profunda reorganização do processo de trabalho introduzida pelo taylorismo e fordismo⁵², técnicas de gestão que ganharam o mundo ocidental, inclusive o Brasil. A *terceira onda* de intensificação do trabalho começa com a formulação do sistema de produção Toyota, que combina revolução tecnológica informacional e mudanças organizacionais. Em termos de organização do processo de trabalho, o toyotismo introduziu o princípio da polivalência, o trabalho em grupo com alto rendimento, o controle dos locais de trabalho, as ilhas de produção ou linhas de montagem por cores e sinais (sistema *kanban*). Somadas a outras, estas iniciativas formam um conjunto de medidas que visam evitar, a todo custo, erros e desperdícios, tornando o trabalho mais produtivo.

De acordo com Dal Rosso (2006A; 2006B; 2008) a *onda contemporânea de intensificação do trabalho* tem início com a chamada reestruturação econômica do final da

⁵⁰ Conceito de Marx.

⁵¹ Tal denominação se constitui pejorativa por crer que os intervalos no trabalho não são produtivos; extintos os tempos mortos, o trabalhador não tem um descanso ou intervalo mínimo, o que pode lhe acarretar exaustão contraproducente ao seu trabalho, além de doenças futuras relacionadas ao trabalho (DAL ROSSO, 2006).

⁵² Técnicas sociais de racionalização que não apenas retiram ações desnecessárias, como retiram os *tempos mortos* possíveis, requerendo esforços adicionais dos trabalhadores.

década de 1980, e vem sendo estudada por autores franceses (Castel; Gollack; Volkoff; Durand; Girard; Fernex; Merlié; Paoli; *Centre d'études de l'emploi*), suíços (Bartoli), ingleses (Green), e norte-americanos (Fairris)⁵³. No Brasil, o primeiro estudo embasado em pesquisa empírica é de autoria de Dal Rosso (2006A), e expõe dados pesquisados dentre uma amostra de 825 assalariados dos setores privado e público do Distrito Federal, extraídos do universo de 601.600 pessoas ocupadas. A amostra foi estruturada em 20 ramos, todos apresentaram mecanismos de intensificação do trabalho, e oito deles exacerbadamente. Parte de sua amostra foi entrevistada, e temos depoimentos dignos de nota. Dentre os achados de seu estudo temos identificados alguns dos mecanismos utilizados para intensificar o trabalho, denominados “*instrumentos de intensificação do trabalho*”:

Quadro 3 – Instrumentos de Intensificação do Trabalho e seus mecanismos de ação, bem como os locais em que são mais frequentes. Listados por ordem decrescente de utilização.

Instrumentos de Intensificação do Trabalho	Mecanismos utilizados	Predominância no setor (percentagem relativa à amostra do setor pesquisado)	
		Percentagem	Setor
Poivalência, Versatilidade e Flexibilidade	Exige-se do trabalhador a capacidade de realizar diversos serviços ao mesmo tempo – criando uma nova categoria profissional, eliminando carreiras, hierarquias e categorias salariais diferenciadas	97,5 %	Bancos e Finanças
		86,0 %	Grandes supermercados
		83,3 %	Indústrias Gráficas
		76,9 %	Indústria de bebidas
		66,7 %	Educação Privada
		65,9 %	Shopping Centers
		60,0 %	Saúde Pública
		59,0 %	Emprego doméstico
Ritmo e Velocidade	Informatização do atendimento permite registro, controle, e estabelecimento de metas de produção, eliminando os <i>tempos mortos</i> e a <i>porosidade</i> do trabalho. O <i>acúmulo de atividades</i> (abaixo) interfere neste fator.	93,9 %	Empresas de telefonia
		85,0 %	Bancos e Finanças
		83,3 %	Indústrias Gráficas
		76,2 %	Setor Médico-Hospitalar Privado
Acúmulo de atividades	Acúmulo em uma mesma pessoa de atividades que antes eram exercidas por mais pessoas.	75,0 %	Bancos e Finanças
		66,7 %	Indústrias Gráficas
		52,0 %	Serviço público local
		50,9 %	Serviço público federal
Gestão por resultados	Cobrança de resultados tanto de produtos físicos quando outros tipos de retornos imateriais (trabalho na área de educação e saúde)	97,5 %	Bancos e Finanças
		93,9 %	Empresas de telefonia
		78,0 %	Grandes supermercados
		71,4 %	Setor Médico-Hospitalar Privado
		60,0 %	Serviços especializados ⁵⁴
		53,3 %	Ensino Privado
Alongamento da jornada	A partir de novos princípios de organização do trabalho (remuneração por produção) somados à características inerentes a atividade (trabalho fora de sala de aula – preparação de aulas, provas e registro de avaliações)	62,5%	Bancos e Finanças
		53,3%	Ensino Privado

Fonte: Elaboração própria baseada em Dal Rosso (2006A)

⁵³ Autores constantes da revisão de literatura sobre o tema constante em Dal Rosso (2006A, 2006B, e 2008).

⁵⁴ Como é o caso de televisões, rádios e outros serviços de apoio (DAL ROSSO, 2006A: p. 133).

O autor enfatiza que são mecanismos diversificados e que podem atuar concomitantemente. Assim, mesmo quando há redução da jornada de trabalho, o trabalho realizado pode ter se tornado mais intenso, conforme mostram as análises internacionais sobre alterações das *condições de trabalho* após processos de redução da jornada citados pelo autor (DURAND & GIRARD 2002 *apud* DAL ROSSO, 2006A).

Diante da imposição de um trabalho denso, as questões que Dal Rosso (2006A) coloca são: qual a consequência deste processo de intensificação sobre os corpos dos trabalhadores? Nas mãos de que atores do processo de trabalho vão parar os resultados obtidos com a redução dos “poros” do trabalho e dos *tempos mortos*? O próprio autor responde: “os trabalhadores arcam com as consequências físicas e sociais e os capitalistas apropriam-se dos novos valores produzidos com a intensificação”. E sugere que na conjuntura posta, surge um novo perfil de doenças do trabalho a ser investigado.

O fato mais curioso em todo este contexto é que ele é *contra produtivo em curto prazo*, devido ao ônus atribuído ao trabalhador, e *portador de uma lógica destruturante em longo prazo*, visto que gera insatisfação crescente e prejuízos sociais insustentáveis.

Os dados de Dal Rosso (2006A), relatados anteriormente, evidenciam a sobreposição destes mecanismos – de flexibilização, desregulamentação e intensificação do trabalho – culminam em precarização do trabalho, e muitos trabalhadores têm se submetido a relações precárias de trabalho apenas por ter um emprego que, obviamente, lhe proporcionem alguns incentivos e benefícios, ainda que aquém do que um vínculo trabalhista legal lhe daria, dada a **aceitação** da crise (DEJOURS, 2007).

Perplexos e sem tempo de reação, os trabalhadores vêem suas conquistas quanto às *condições de trabalho* serem drasticamente desconstruídas. O que significa *regular* socialmente o trabalho? Significa, antes de qualquer coisa, estabelecer as condições dentro das quais se realiza o processo de trabalho⁵⁵, segundo Dal Rosso (2003). Compreende desde as formalizações que regem o trabalho até – e especialmente – os conteúdos concretos de tais formas, as condições gerais econômicas, sociais e institucionais, materiais e imateriais, que formam o arcabouço normativo de acordo com o qual o trabalho é realizado. No ocidente, este arcabouço recebeu uma sólida formação através dos séculos de história do trabalho assalariado e algumas instituições tornaram-se pilares da regulação, como os sindicatos. A *teoria da regulação* abordada por Dal Rosso (2003) tem haver com a construção da identidade e individualidade das pessoas e dos trabalhadores, que podem ser reforçadas ou rompidas pela regulação do trabalho, constituindo o

⁵⁵ Extrapolando a concepção deste termo no campo jurídico.

estranhamento, processo de ruptura, afastamento, cerceadura da individualidade, condições que impossibilitam uma realização maior da pessoa que trabalha – no exercer seu trabalho – deixando aos trabalhadores a alienação e o estranhamento de seu próprio trabalho.

Afinal, o trabalho é muito mais do que a forma de se adquirir a subsistência, como denota Polanyi (1980):

“Trabalho é apenas outro nome para a atividade humana que acompanha a própria vida que, por sua vez, não é produzida para venda, mas por razões inteiramente diversas, e essa atividade não pode ser destacada do resto da vida, não pode ser armazenada ou mobilizada” (POLANYI, 1980: pg.85).

Destarte, o trabalho perde o sentido, sendo atividade com fim em si mesma, mecânica e desprovida de autonomia por parte do trabalhador, que emprega apenas sua força de trabalho no que lhe é exigido, esperando sua recompensa pecuniária, único benefício. Há, portanto, falta de identidade em seu trabalho, e, conseqüentemente, o reconhecimento não existe – constitui-se assim um ciclo vicioso e desestruturante do sujeito e do trabalho. O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham, muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (motivação no trabalho), trazendo prazer, alívio e elevação (DEJOURS, 2007: p.34; BORGES, 2002; TRAVERSO-YÉPEZ, 2002; STACCIARINI & TRÓCCOLI, 2002).

Antunes (1999) sugere pensar essa realidade, pensar e agir sobre ela:

“Numa forma de **sociabilidade superior**, o trabalho, ao *reestruturar* o ser social, terá *desestruturado* o capital. E esse mesmo *trabalho autodeterminado* que tornou *sem sentido* o capital gerará as condições sociais para o florescimento de uma *subjetividade autêntica* e emancipada, dando um *novo sentido ao trabalho*” (ANTUNES, 1999: p.182)

E o que dizer do *Educador Físico*?

CAPÍTULO III

Educação Física e Mercado de Trabalho: Peculiaridades de uma profissão

Embora toda a produção intelectual e acadêmica sobre o mundo do trabalho tenha sido pautada na reflexão e no olhar em direção à indústria automobilista, têxtil e metalúrgica, ou seja, no trabalho industrial, isso não invalida a discussão do tema para a Educação Física. Muito pelo contrário, uma vez que o mundo do trabalho industrial orientou e organizou a vida cotidiana e a visão de mundo do homem do século XX contaminou as relações de trabalho em todas as áreas (VERENGUER, 2003). Além disto, as conseqüências da reestruturação do mundo do trabalho indicam que o futuro dos estudos sobre a temática se ampliam a todo o setor em que há trabalho, deslocando-se, principalmente, para além da indústria, em direção ao setor terciário ou de serviços, em crescimento vertiginoso – setor onde se enquadra o sujeito deste estudo (DAL ROSSO, 2006A). É nesse ponto que investigar o mundo do trabalho em Educação Física se revela não só atual, mas, sobretudo pertinente.

Entre as peculiaridades da profissão do *Educador Físico* três aspectos têm de ser avaliados. Em primeiro lugar, a denominação legal atribuída ao *Educador Físico* que lhe imputa direitos e obrigações legais, a qual é correlacionada à realidade fática de seu exercício profissional. Em segundo, como as alterações da legislação trabalhista repercutem no exercício profissional do *Educador Físico*. Por fim, a relação entre o *Educador Físico* e seu empregador, no mercado de academias de atividades físicas.

3.1 Denominação do *Educador Físico* e implicações legais

É necessário esclarecer a denominação atribuída ao graduado ou provisionado que atua na área de Educação Física para conhecimento de seus desdobramentos legais⁵⁶.

Entrementes a campanha para regulamentação da Educação Física, um dos coordenadores do movimento pela regulamentação da profissão⁵⁷, Jorge Steinhilber

⁵⁶ Para mais informações sobre responsabilidade civil e criminal do *Educador Físico* ler Oliveira & Silva (2005).

⁵⁷ “Presidente da APEF-RJ” e “Coordenador do Movimento pela Regulamentação da Profissão Já” (STEINHILBER, 1996: p.6). Foi, e atualmente é, presidente do CONFEEF.

publicou, em 1996, o livro “*Profissional de Educação Física... Existe?*”, no qual discutiu, também, a problemática da denominação do atuante na área de Educação Física. O autor concluiu pela nomeação de *Profissional de Educação Física* todo indivíduo que conclui o curso de Educação Física – visto que esta denominação permitiria regulamentar a profissão –, e insere nesta categoria a (sub)classificação de *Professor de Educação Física* aos indivíduos dentre aqueles que atuam em uma “estrutura educacional” (p.64). Mas ao mesmo tempo, o autor admite que sempre há o papel do *educador* seja onde for que o *Educador Físico* atue:

“Educação Física é antes de tudo, uma tarefa educacional” (STEINHILBER, 1996: p.34).

“Como já nos demonstrou o saudoso Prof. Inezil Penna Marinho, não podemos regulamentar o “Professor de Educação Física”. Impossível regulamentar uma profissão adjetiva.

Estamos diante de uma problemática conceitual.

Até o presente momento designa-se, aleatoriamente, “*Professor de Educação Física*”, aos egressos das escolas de Educação Física, seja o licenciado ou o bacharel. O que, no meu entender, já é uma incoerência.

Entende-se por “professor” aquele que professa ou ensina uma ciência, uma técnica, uma arte. **Nem sempre, na área do movimento, se está ensinando algo.** Muitas vezes nas atividades não formais, dinamizadas em academias e clubes, estão os profissionais conduzindo uma atividade, outras vezes organizando um trabalho ou levando a efeito uma pesquisa, sem que explicitamente esteja sendo “ensinado” algo ao participante. Conclui-se, por conseguinte ser incorreto designar esse profissional de professor, na acepção do significado da palavra.

É importante ressaltar que nem sempre estamos ensinando, porém, entendo que, esteja atuando onde estiver, o *profissional de Educação Física* está sempre *educando*. Deve ser, sempre e permanentemente, um *educador*, um formador de indivíduos integrados à sociedade.

A classificação “*professor de Educação Física*” exprime uma projeção mais ampla do que, simplesmente, a exercida na escola. O técnico desportivo é denominado professor. O preparador físico de atletas é denominado professor. Mas, de acordo com a formação oficial das licenciaturas em Educação Física, a designação *professor de Educação Física* deveria expressar a atuação curricular desses profissionais”. (STEINHILBER, 1996: p.67-68) *[grifos e itálicos do autor citado – exceto o negrito]*

“Doravante a designação *professor de Educação Física* restringir-se-á àqueles que estiverem atuando diretamente na área do ensino formal” (STEINHILBER, 1996: p.69).

A despeito de méritos e partidarismos da questão, além da diferença feita entre **quem é professor** e **quem não é** não ser clara – pois se admite o ensino mesmo para além do “ensino formal” –, tal divisão foi incorporada pela lei e trouxe prejuízos ao *Educador Físico*. Principalmente àquele atuante fora do “ensino formal”.

O *Educador Físico* atuante em instituição de ensino é enquadrado pela lei como *professor*, enquanto o atuante em outro tipo de instituição é tido como *instrutor*, o que implica em distinção em termos de direitos trabalhistas em geral, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos de nº 317 a 324 possui regulamentação especial para o professor, considerando as atribuições exigidas deste profissional:

“Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas”.

“Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários”.

“§ 1º - O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito **cada mês constituído de quatro semanas e meia**”.

“§ 3º - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho”.

“Art. 321 - Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes”.

“Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas”.

“Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

Parágrafo único – Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo”.

(Lei nº 9.013, de 30.3.1995)

Barros (2008) explica que “o legislador não define o *professor* e a doutrina o conceitua como ‘a pessoa habilitada, nos termos da lei, que profissionalmente exerce o magistério’” (GONÇALVES, 1970 *apud* BARROS, 2008: p.409). No entanto, pondera que o recrutamento para os cursos que compõem a educação básica do país pressupõe certificado de habilitação expedida pelo Ministério da Educação, sendo o registro no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) exigido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) abolido, e, assim, à luz do conceito doutrinário citado, estariam excluídos da categoria docente os que ensinam em cursos livres, cuja autorização dos órgãos públicos, para funcionamento, é dispensada. Não obstante, esses estabelecimentos proporcionam conhecimentos ao educando, através de profissionais dos quais não se exige, em regra, a preparação prevista nos artigos 62 e 66 da Lei nº 9.394 de 1996, tampouco registro no MEC. Considerando estes aspectos, uma convenção coletiva firmada com o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais, em vigor até início do ano 2000, incluiu na sua esfera normativa os que ensinam em curso supletivo

livre, pré-vestibular, preparatório e demais cursos livres. Expostas estas particularidades, Barros (2008) conclui:

“Entendemos como professor o profissional, habilitado ou autorizado, que, através das atividades inerentes ao magistério, forma as gerações do país propiciando-lhes a formação em curso de especialização, técnico⁽³⁾, preparatório ou profissionalizante, realizados em estabelecimento de ensino público, particular, livre⁽⁴⁾, ou ainda em outro estabelecimento que, embora não específico, proporcione esta formação⁽⁵⁾.”

Em princípio, **se um empregado executou as atividades de professor, ele deverá receber os direitos inerentes ao efetivo exercício desta função⁽⁶⁾**: a ausência de registro no Ministério da Educação, se por si só não interferiu no exercício efetivo da função, não poderá constituir obstáculo a percepção das vantagens correspondentes” (Barros 2008: p.409-410).

⁽³⁾ “Enquadra-se na categoria profissional de professor, quem, em escola de datilografia, sendo portador de diploma específico, embora sem formação superior, exerce funções inerentes ao magistério técnico da atividade”. TRT-12 Reg. RO 359/88, Rel.: (designado) Juiz Câmara Rufino. DJ/SC 22/8/88. Calheiros Bonfim. Dic. Dec. Trabalhistas. 22ª ed.

⁽⁴⁾ Professor de idioma – Curso Livre – Enquadramento sindical. Por expressa previsão normativa, a convenção coletiva firmada entre o SINPRO (Sindicato dos Professores) e o sindicato representativo da categoria econômica da reclamada aplica-se ao autor, que ministrava aula em curso livre de idioma. Os requisitos previstos no art. 317 da CLT para o exercício da função de professor (habilitação legal e registro no Ministério da Educação) visam à proteção do empregado contra exigências abusivas do empregador e não pode ser invocado para

prejudicá-lo. **O Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, se o autor ministrava aulas, não pode ser enquadrado de outra forma a não ser como professor.** (00567-2005-089-03-00-8. RO – 8ª T. – Rel. Juiz José Marlon de Freitas – Publ. “MG” 01.04.06) Ver. TRT – 3ª Reg., v.43, jan./jun. de 2006.

⁽⁵⁾ **Professor e instrutor de informática** – Curso livre – Enquadramento. Nos termos do disposto no art. 317 da CLT: “O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação”. No entanto, **para os cursos livres não há exigência de cumprimento das formalidades previstas no mencionado dispositivo legal, não havendo nenhum impedimento para o ministrante de aulas de informática seja enquadrado na categoria diferenciada dos professores**, mormente quando comprovado, através da prova documental produzida, que o objetivo social da reclamada é a prestação de serviços de cursos e treinamento de **educação continuada e permanente**. (00696-2005-013-00-03-7. RO – 5ª T. – Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta – Publ. “MG” 27.10.05) Revista TRT – 3ª Reg., n.73, p.472.

Podemos observar que embora algumas categorias não sigam o pressuposto para que seus atores sejam enquadrados na *categoria diferenciada dos professores*, a lei leva em consideração o trabalho de fato exercido pelo trabalhador, acordando o sentenciado acima por Barros (2008) “o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, se o autor ministrava aulas, não pode ser enquadrado de outra forma a não ser como professor”.

No entanto, a lei não segue este princípio, como se pode observar em Barros (2008):

“Cumpre verificar se os chamados “**instrutores**” do SENAI estão sujeitos à categoria profissional dos

empregados em empresas de difusão cultural e artística, em face da prevalência da regra da predominância da atividade do SENAI e SENAC ou se pertencem à categoria diferenciada dos professores. A nomenclatura não afeta a realidade fática. Em geral, os chamados “instrutores” desenvolvem a formação profissional dos industriários, no nível de 1º grau, na área de respectiva especialidade, por meio de aulas práticas e teóricas. Ademais **além de orientar e acompanhar os alunos, os instrutores os avaliam, podendo ser enquadradas essas atribuições na categorial profissional dos professores**” (BARROS, 2008: p.414) [*grifo do autor citado – exceto negrito*]

“**Não nos parece possam ser enquadrados como professores os instrutores de natação⁽¹³⁾, ginástica⁽¹⁴⁾, voleibol⁽¹⁵⁾, musculação, futebol de salão⁽¹⁶⁾, dança⁽¹⁷⁾ e outros do mesmo gênero**, contratados pelos clubes de lazer para nos finais de semana, treinar os seus associados, **utilizando-se de métodos e técnicas destinadas a restaurar, desenvolver e conservar a capacidade física** dos freqüentadores. **Embora esta nos pareça a corrente jurisprudencial dominante, a matéria também é controvertida, comportando interpretação diversa⁽¹⁸⁾**. Evidentemente que não se exclui a possibilidade de um instrutor de ginástica, judô ou caratê vir a ser enquadrado no art. 317 da CLT, mas para isso é mister que a atividade integre a disciplina educação física incluída como componente curricular da Educação Básica, constituindo um complemento do ensino ministrado” (BARROS, 2008: p. 416-417)

(13) “Instrutor de natação – Enquadramento. Categoria profissional diferenciada. **Instrutor de natação de clube recreativo não se enquadra na categoria profissional**

dos professores. Recurso de revista a que se dá provimento”. TST – 5ª T – RR n. 308163/96-9 – Rel. Min. Gelson de Azevedo – DJ 10.04.99. *Revista do Direito Trabalhista* – maio de 99.

⁽¹⁴⁾ “Instrutor de academia de ginástica. Professor. O instrutor de academia de ginástica. Professor. **O instrutor de academia de ginástica não é professor, pois não transmite conhecimento, mas apenas acompanha, avalia e fiscaliza o cumprimento dos exercícios físico indicados.** Rec. Conhecido e desprovido”. TST – 1ª T – RR 16734/90.1 (Ac. 3518/91). Relª: Min. Cnéa C. Moreira – DJ 14.11.91.

⁽¹⁵⁾ “Categoria diferenciada. Instrutor de voleibol. À luz do art. 317 da CLT e da cláusula II da sentença normativa proferida por este Tribunal nos autos do DC 14/8/90, **não se enquadra na categoria diferenciada dos professores o instrutor de voleibol contratado por clube de lazer para, apenas aos sábados, domingos e feriados, treinar seus associados a nível não profissional e sem frequência obrigatória, sem executar atividades extra classe e sem ter concluído seu curso superior de Educação Física**”. TRT – 3ª Reg. RO 18014/94 – 2ª T. Rel. juiz José Roberto F. Pimenta. MG 10.3.95. *Revista TRT 3ª Reg.* n. 54, p.550.

⁽¹⁶⁾ “Enquadramento. Professor. Instrutor de musculação e futebol de salão. Encarada a educação em seu sentido estrito, professor é aquele que forma as gerações do país através de cursos realizados em estabelecimentos de ensino público, particular ou livre. Na hipótese dos autos, o reclamante **atuava como instrutor de musculação e futebol de salão. Tal atividade identifica-se com a categoria dos fisioterapeutas e não com a dos professores,** já que o autor executava métodos e técnicas destinada a **restaurar, desenvolver e conservar a**

capacidade física dos frequentadores da reclamada”. TRT 3ª Reg. RO 8392/97 – 2ª T. Relª: Juíza Alice Monteiro de Barros. Julgado em 9.12.97.

No mesmo sentido: “Instrutor de esporte. Clube de lazer. Enquadramento sindical com o professor. Impossibilidade. Não há como enquadrar como professor o instrutor de esporte que presta serviços em clube de lazer, pois, no caso, **a atividade por ele exercida não compõe o currículo de instituição de ensino**, mas constitui método tendente a desenvolver e a aprimorar a capacidade física dos associados”. TRT 12ª Reg. – RO-V-00410-2002-037-12-00-1- 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis. Ac. 007473/03 unân. 3ª Turma. Rel. Juíza Lília Leonor Abreu. DO – 07.08.2003. (17) **“O professor de ginástica, musculação ou dança não exerce o magistério** no sentido técnico do vocábulo, não se qualificando como docente entre as atividades de ensino representadas pelo SINEPE – SC”. Ac. TRT 12ª Reg. 1ª T (RO 004969/94), Rel: (designado) Juiz Dilnei Ângelo Belíssimo. DJ/SC 18.1.96, p.25. *Dicionário de decisões trabalhistas*. Calheiros Bonfim. 27ª Ed. p. 429.

(18) “Professora de Clube Recreativo. Caracterização do direito inerente à categoria diferenciada a que pertence. Desde que provado, por um lado, que **a reclamante é legalmente habilitada, como profissional do magistério (na área de Educação Física); e, por outro lado, que o curso de ginástica pela mesma ministrado, embora livre e em clube recreativo, mesmo não tendo o aprendizado com uma atividade fim, chega a representar uma atividade meio de lucro, conclui-se que tal profissional, assim qualificada, admitida como professora de natação, integra categoria diferenciada – pouco importando,**

assim, a atividade desenvolvida pela empresa quando a admitiu”. TRT 3ª Reg. RO 2495/95 – 1ª T. Rel.: Juiz Manuel Cândido Rodrigues. Pub. MG 5.5.95. *Revista TRT 3ª Região* n.54, p.550.

⁽¹⁹⁾ “Professor – definição – **Se o recorrente tinha como função ministrar aulas, ainda que de judô**, sendo reconhecido como responsável pelo curso conforme robusta prova oral e documental, **sendo certo que tais aulas integravam elenco das matérias oferecidas pelo educandário** aos seus alunos, **suas atividades estavam inegavelmente ligadas** às atividades-fim do recorrido, não se aplicando a ele a convenção coletiva dos auxiliares de administração escolar e sim **a dos professores**”. TRT – 3ª Região – RO 13.300/94 – 4ª T. Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal. MG 3.12.94.

A lei parece tão incoerente e vacilante em determinar a diferenciação de *professor* e *instrutor* quanto Steinhilber em distinguir *professor* de *profissional de Educação Física*, pois, embora tenham definido como critério o *professor* ser apenas o *Educador Físico* atuante em estabelecimento de ensino, ora reconhecem que o atuante fora deste tipo de estabelecimento também pratica atividades de ensino (conforme notas de rodapé do autor citado, de nº 18 e 19), ora não (conforme notas de rodapé do autor citado, de nº 13 a 17).

Agravam o quadro as decisões diferentes mesmo em casos semelhantes (notas de 13 a 17 comparadas com a nota 18). Nota-se insipiência e leviandade quanto ao que seria a competência do *Educador Físico*, já que atribuem funções precípuas a esta profissão ao fisioterapeuta – “**o autor executava métodos e técnicas destinada a restaurar, desenvolver e conservar a capacidade física dos freqüentadores da reclamada**” e “**desenvolver e aprimorar a capacidade física dos associados**” (nota 16) –, e ainda, afirmações que depreciam o *Educador Físico* e subestimam seu trabalho, como se no exercício de sua função não fossem necessárias orientações, esclarecimentos e ensinamentos aos alunos, além de elaboração de aulas, o que constitui “ensino” – “**instrutor de academia de ginástica não é professor, pois não transmite conhecimento**” (nota 14). Referente ao caso expresso na nota 15, além do equívoco de

atribuições, configura-se em caso de ilegalidade, visto que o reclamante exercia as funções de um profissional sem ser formado, e tal fato foi ignorado.

Pela via dos fatos, a questão suscitada é também um dos focos que perpassa este trabalho: Qual é a *atuação profissional* do *Educador Físico*? Quais são suas atribuições? O que ele faz nas academias? Suas atribuições o constituem como professor ou como técnico? O que ele deveria fazer? Quais são suas *condições de trabalho*? Está satisfeito em relação ao seu local de trabalho, isto é, com as *condições de trabalho* lá estabelecidas?

Para encontrarmos as respostas é necessário ouvir o *Educador Físico*.

3.2 Exercício da Profissão do *Educador Físico*: As mudanças no mundo do trabalho repercutem sobre o *Educador Físico*?

Como visto em dados apresentados no capítulo anterior, o trabalho tem sido precarizado pelo processo de *reestruturação produtiva*, que, ao invés de trazer a prometida *criação de mais postos de trabalho*, através da *flexibilização* legalizou formas de “contratação flexível” que tornaram a mão de obra mais barata à custa de retraimento dos direitos do trabalhador. Essa *flexibilização* produziu tipos variados de contratação, eis alguns exemplos trazidos da Itália por Vasapollo (2006), mas que não se restringem àquele país:

Quadro 4 - Distintas modalidades de precarização do trabalho.

Tipos de contratos	Definição
<i>Outsourcing</i> ⁵⁸	Por meio do <i>outsourcing</i> , podem ser externalizados uma fábrica, um departamento ou uma equipe, com seus trabalhadores vinculados. Poderão ser criadas, no mesmo âmbito empresarial, muitas empresas com menos de quinze funcionários sem proteção estatutária e, geralmente, com menos direitos.
<i>Staffleasing</i>	Agências especializadas podem oferecer força de trabalho, em caráter rotativo e indeterminado, por meio de contratos temporários. Neste caso são os seguintes tipos de trabalho: a) trabalho por chamada: o trabalhador de prontidão tem de ser considerado apto para um trabalho a qualquer momento em que a companhia o requisitar; b) trabalho acessório: o trabalhador presta serviço assistencial sobretudo, a entidades sem fins lucrativos; c) trabalho para benefícios distribuídos ou trabalho compartilhado: um trabalho realizado por dois trabalhadores.
<i>Part-time</i>	Trabalho suplementar (extraordinário), de período parcial.

Fonte: Elaboração própria a partir de Vasapollo (2006).

O trabalho flexibilizado é acrescido de *tecnologias de gestão do trabalho* (DAL ROSSO, 2006A) permitindo um maior controle sobre o tempo de trabalho, intensificando-o, elevando a produção a um custo baixo. Tal contexto viabilizava também as demissões (FREITAS, 2003), barateando ainda mais a produção. Mészáros (2006:

⁵⁸ A denominação *outsourcing* é utilizada também nos Estados Unidos, e, no Brasil, este processo é denominado *terceirização*.

p.29) alerta: “as estatísticas do desemprego podem estar sendo falsificadas, ou arbitrariamente definidas e redefinidas não somente na América, mas em cada país do então chamado ‘capitalismo avançado’”.

Dal Rosso (2006C) lembra que a *intensificação do trabalho* não ocorre apenas no setor industrial e no ramo automotivo:

“Mas é erro grosseiro pensar que intensificação do trabalho ocorre apenas no setor industrial e no ramo automotivo. Muito pelo contrário. Em todas as atividades que concentram grandes volumes de capital e que desenvolvem uma competição sem limites e sem fronteiras, tais como as atividades financeiras e bancárias, telecomunicações, grandes cadeias de abastecimento urbano, sistemas de transportes, ramos de saúde, educação, cultura, **esporte e lazer** e outros serviços imateriais, o trabalhador é cada vez mais **cobrado por resultados e por maior envolvimento no trabalho**” (DAL ROSSO, 2006C: p.73).

Este envolvimento no trabalho utiliza técnicas de gestão do trabalho para mobilização do sujeito imputando-lhe uma ética de responsabilização e comprometimento com a sorte da empresa (DAL ROSSO, 2006A: p. 159). Instaurando *condições de trabalho* justificadas por uma meritocracia e mediante justificativas econômicas aparentemente plausíveis. Conforme denota Dal Rosso (2006A) os formuladores das teorias ou políticas de gestão se valem de três formas para implantar as modificações na gestão do trabalho sem despertar qualquer tipo de resistência por parte dos trabalhadores: apelo ao bem comum e à prosperidade; angariação de legitimidade social pela elaboração sistemática das propostas em forma de livros e publicações; prova prática da eficácia e necessidade de implantação das mudanças por meio da apresentação de números inconsistentes sobre repercussões empíricas (DAL ROSSO, 2006A, p. 83-85).

Os *Educadores Físicos* atuantes em academias se enquadram no quadro sucinto exposto acima, visto que se encontram numa área de grande volume de capital. Aos *Educadores Físicos* é possível visualizar facilmente um quadro empírico – formado por vivências, observações e troca de informações entre pares – no qual **o trabalho do**

Educador Físico apresenta grande desgaste físico, elevado ruído, instabilidade no emprego em razão da estética corporal e faixa etária, entre outros aspectos (MILANO, PALMA & ASSIS, 2007). Dadas as mudanças no mundo do trabalho, questiona-se também a saúde e a qualidade de vida no trabalho desse profissional (NOGUEIRA, 2005 e 2006), que cuida da saúde alheia muitas vezes descuidando da sua⁵⁹.

Diante do exposto, no atinente às mudanças na legislação trabalhista não seria absurdo dizer que o *Educador Físico* parece ter sido o menos prejudicado pelas alterações advindas do processo de reestruturação produtiva, posto que sua *condição de trabalho* se constituía e constitui precária devido à fragilidade e ausência de *regulação* e *regulamentação* apropriada. Para uma tentativa de compreensão deste quadro de trabalho precarizado de que é protagonista o *Educador Físico* o tópico a seguir traça teorias das relações entre empregado e empregador.

3.3 A relação entre empregado e empregador: a teoria (de gestão) X e Y de McGregor

Em seu livro intitulado “O lado humano da empresa”, McGregor (1992) tenciona fornecer parte de um corpo de conhecimentos, que situa na ciência social, para auxiliar o administrador na consecução de seu objetivo administrativo “organizar o esforço humano a serviço dos objetivos econômicos da empresa”, acrescentando a capacidade de prever e controlar o comportamento humano a já utilizada experiência pessoal e de observação (MCGREGOR, 1992: p.15). Tal intenção lembra fortemente os formuladores das primeiras teorias ou políticas de gestão: Taylor, Ford e Toyota.

O autor pondera que as discussões sobre a idéia de controlar o comportamento humano suscitam, com razão, apreensões quanto à possível *manipulação* e *exploração*. Essas preocupações não são novas, por isso, o autor adverte quanto à preocupação consciente com os *valores éticos*, enfatizando que por trás de qualquer decisão ou ato gerencial, encontram-se pressuposições acerca da natureza e do comportamento humanos (MCGREGOR, 1992: p.22). Algumas extraordinariamente difusas; implícitas na maior parte da literatura sobre organização e provenientes de política gerencial em uso. Assim, o autor explicita uma teoria em voga, denominada “Teoria X: concepção tradicional de direção e controle”. Dentro desta

⁵⁹ Como pode ser visto nos estudos apresentados no Capítulo 4 deste livro.

teoria, o autor apresenta algumas das pressuposições consideradas incontestáveis por muitos gerentes (MCGREGOR, 1992: p. 41-42), são elas:

- O ser humano, de modo geral, tem uma aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível – essa pressuposição tem raiz na condenação ao trabalho imposta a Adão e Eva; a ênfase dada à produtividade, ao conceito de “uma boa média de trabalho por dia”, aos males da operação tartaruga, da sonegação do produto, aos prêmios por melhor desempenho, refletem a crença subjacente de que a gerência deve agir de forma a neutralizar uma inerente tendência humana a fugir do trabalho;
- Devido a essa característica humana de aversão ao trabalho, a maioria das pessoas precisa ser coagida controlada, dirigida, ameaçada de punição para que se esforce no sentido da consecução de seus objetivos organizacionais – o autor coloca “a aversão ao trabalho é tão forte, que nem mesmo a promessa de recompensas é geralmente suficiente para vencê-la”. Afirmando que as pessoas aceitam as recompensas e as exigem cada vez mais elevadas, mas isso não basta para produzirem o esforço necessário. “Só a ameaça de punição terá efeito”;
- O ser humano em geral, prefere ser dirigido, quer evitar responsabilidade, tem relativamente pouca ambição e quer garantia acima de tudo – essa pressuposição da mediocridade das massas é apoiada privadamente por um grande número de gerentes que a julgam refletida na política e na prática.

Após expor a Teoria X, o autor reconhece que embora outras crenças sobre a natureza humana tivessem inevitavelmente levado a princípios organizacionais diferentes, esta teoria influenciou concretamente a estratégia gerencial num vasto setor da indústria americana, especificamente, e ao oferecer uma explicação para alguns comportamentos humanos na indústria, “não teria persistido se não houvesse um número considerável de indícios a seu favor” (MCGREGOR, 1992: p. 42-43), assim, McGregor atribui à evolução do conhecimento das ciências sociais, novos conhecimentos sobre a natureza e o comportamento humano no ambiente organizacional, contrapondo os pressupostos da Teoria X com os da “Teoria Y: a integração entre os objetivos individuais e os organizacionais”:

- O dispêndio de esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o jogo ou o descanso – o ser humano comum não detesta, por natureza, o

trabalho. Dependendo de condições controláveis, o trabalho pode ser uma fonte de satisfação ou de punição;

- O controle externo e a ameaça de punição não são os únicos meios de estimular o trabalho em vista dos objetivos organizacionais. O homem sempre está disposto a se auto dirigir e se auto controlar a serviço dos objetivos com os quais se compromete;
- O compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas à sua consecução – a mais importante dessas recompensas é a satisfação do ego e das necessidades de auto-afirmação como produto direto do esforço feito para atingir os objetivos organizacionais;
- O ser humano comum aprende, sob condições adequadas, não só a aceitar responsabilidades como a procurá-las – a recusa de responsabilidades, a falta de ambição e a busca de garantia são, geralmente, conseqüências da experiência, e não características humanas inatas;
- A capacidade de usar um grau relativamente alto de imaginação, de engenhosidade e de criatividade na solução de problemas organizacionais é mais amplamente distribuída na população do que geralmente se pensa;
- Nas condições de vida industrial moderna, as potencialidades intelectuais do ser humano comum estão sendo parcialmente usadas.

Em sua análise, o autor afirma que a estratégia gerencial da Teoria Y é dinâmica e indica a possibilidade de crescimento e desenvolvimento humano por acentuar a necessidade de adaptação seletiva e não de uma única forma absoluta de controle. Contrapõe a Teoria X quando destaca que os limites da colaboração humana, no ambiente organizacional não são de natureza humana e sim da engenhosidade da direção em descobrir como fazer atuar o potencial representado pelos seus recursos humanos. “Se os empregados são preguiçosos, indiferentes, avessos a assumir responsabilidades, intransigentes, não criativos e não querem cooperar”, a Teoria Y sugere que as causas se encontram nos métodos de organização e de controle empregados na administração (MCGREGOR, 1992: p.53-54). Daí o autor sugere o conceito de *integração* (motivação pelo empregador e contraparte pelo empregado) para o estabelecimento da Teoria Y.

Embora haja aqueles, empresas e profissionais individualmente, que se preocupam em buscar contínuo aprimoramento e desenvolvimento na tentativa de preservar ou expandir seus espaços, McGregor (1992) enfatiza que essa preocupação

decorre das transformações e exigências do mundo do trabalho que, por um lado mobilizam as organizações a buscarem permanente melhoria da qualidade de seus produtos e serviços e, por outro, compelem os indivíduos a buscarem permanente atualização e aprimoramento de suas competências para manterem a empregabilidade num mercado competitivo. Num cenário de economia capitalista, a empresa para sobreviver necessita obter lucros e resultados, já o indivíduo, que oferece sua capacidade laboral, pretende atender seus objetivos e projetos pessoais, visando melhoria de vida e escala social. Esses interesses nem sempre são conciliáveis.

Assim, com relação à *integração* de *empresários de academias de atividades físicas* e *Educadores Físicos*, constituindo-se partes diferentes e com interesses por vezes contraditórios, é pertinente termos em conta os *condicionantes* de cada parte.

O Empregador e seus condicionantes

Segundo o levantamento *Demografia das Empresas 2006*, divulgado em novembro de 2008 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre 2000 e 2006 foram criadas, em média, 726.567 empresas por ano. Em contrapartida, durante o mesmo período, 493.766 mil companhias deixaram de existir. Ou seja, houve um saldo de 232.800 empresas. Para Irineu de Ascensão, diretor de relações institucionais da Associação Comercial Empresas, os motivos que levam as empresas a fecharem as portas, na maioria dos casos, referem-se à falta de planejamento⁶⁰. Sem bons planos, um negócio está totalmente à mercê dos fatos, regido por leis baseadas em probabilidades fortuitas, em vez de exame das circunstâncias.

Manter uma empresa no Brasil não é coisa fácil. Esta é a constatação que se chega após leitura da obra de Bertolucci (2003)⁶¹ que analisou os *Custos de Conformidade – Compliance Costs of Taxation*, em inglês –, i.e., o custo dos recursos necessários ao cumprimento das determinações legais tributárias pelos contribuintes⁶², comparando sua incidência sobre a receita bruta de empresas abertas no Brasil (em média 0,32%), e sobre o PIB (em média 1,66%). O autor constatou que no Brasil existe a pior das situações: carga tributária excessiva combinada com um sistema tributário caótico,

⁶⁰ Disponível em: <<http://www.metaanalise.com.br/inteligenciademercado/inteligencia/noticias/cresce-n-mero-de-empresas-extintas.html>>. Acesso em: julho 2009.

⁶¹ Livro fruto de sua dissertação de Mestrado defendida na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. Livro pioneiro no Brasil sobre o tema; precedido apenas pelo relatório apresentado no Congresso da *International Fiscal Association* realizado no Rio de Janeiro, em 1988, de autoria de Francisco P. Bueno Neto.

⁶² Isto é, declarações relativas a impostos; informações do fisco federal, estadual e municipal; inclusões e exclusões realizadas por determinações das normas tributárias; atendimento a fiscalizações; alterações na legislação; autuações e processos administrativos e judiciais.

principalmente quando comparada a de outros países. Segundo ele, o Brasil desperdiça, no mínimo, R\$7,2 bilhões por ano para cumprir determinações de leis tributárias em vez de alocar estes recursos à atividade produtiva.

Comprovam essa assertiva os dados estatísticos do IBGE, destacados por Motta (2010): “de 1995 a 1999, a carga tributária nacional variou, em escala ascendente, em 28,44%, 28,63%, 28,58%, 29,33% e 31,67%, respectivamente, em relação ao PIB”.

Em nosso país, até a promulgação da Lei de Responsabilidade Fiscal, o administrador público tinha pouco ou nenhum compromisso com o equilíbrio fiscal ou com o controle de seu orçamento. Por esse motivo, os problemas de caixa foram constantes em todos os níveis da administração e, com frequência, as soluções adotadas para resolvê-los corresponderam a aumentos de impostos, por vezes ilegais, decididos em regime de emergência, sem as devidas cautelas para evitar altos *Custos de Conformidade* aos contribuintes. O conceito de federação e a multiplicidade de normas estaduais e municipais são fatores que agravam este panorama. Para tal análise, Bertolucci (2003) partiu de uma visão panorâmica desse tema em vários países – principalmente Reino Unido e Austrália que vêm se dedicando com mais intensidade a esse estudo – e, ao final, sugeriu propostas para redução dos custos aos contribuintes pela racionalização das exigências do Fisco.

À parte, os obstáculos de se ter um negócio, o segredo de qualquer operação bem-sucedida é o planejamento. Deste modo, empresários têm de ter perspicácia e tempo para planejar seu investimento. A tabela a seguir apresenta uma série de ações que o empresário deve determinar em cada etapa de seu planejamento:

Quadro 5 - Condicionantes do Empregador. Etapas e suas ações correspondentes.

Definindo o negócio: Ações ↓	Desenvolvendo o negócio: Ações ↓	Recursos Humanos: Ações ↓
Tipo de negócio	Manutenção dos arquivos: de clientes e do processo administrativo e contábil (catalogando, analisando, e gerenciando relatórios financeiros).	Recrutamento de pessoal – verificar informações, analisar cargos, verificar tipos de recrutamentos, decisão salarial, oferecer treinamento, avaliar o desempenho, recompensar funcionários, controlar a mudança de funcionários, motivar funcionários, integrar a equipe, dentre outros.
Público alvo	Obtendo capital.	Desenvolver um estilo de gerenciamento – saber quando delegar, descobrir diferentes formas de motivação, verificação de liderança.
Tráfego	Controlando estoque e capital de giro.	
Ambiente	Fixando preço e analisando o mercado.	
Construção do negócio	Desenvolver sua estratégia promocional – anúncios, orçamento para publicidade, verificação de estratégia promocional.	Obtenção de ajuda – consultoria externa, contadores, agências de propaganda, banqueiros, câmaras de comércio, colégios e universidades (oferta de mão de obra qualificada).
Aparência	Manter a venda e prestação de serviços – manter boas relações com clientes, verificação do serviço ao cliente e da satisfação dos clientes.	
Normas legais e fiscais	Proteção do negócio – franquias, verificação dos riscos de gerenciamento, cobertura do seguro, reconhecimento de sinais de advertência.	
	Fomentos – via agências do governo, corretores de seguros, consultores de gerenciamento e <i>marketing</i> , serviços de ajuda temporária, publicações (revistas da área – “antenado com as tendências do mercado”).	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de Kishel & Kishel (1994).

Kishel & Kishel (1994) prefaciam o 11º capítulo de seu livro com a seguinte frase “o bem mais valioso de uma empresa é o seu pessoal”, evidenciando que embora o imóvel, as mercadorias e equipamentos predominem no balanço, não são eles quem tornam o negócio bem-sucedido, e sim, as pessoas. Segundo os autores, as *melhores empresas* são aquelas que possuem as *melhores pessoas*.

Matejka (1975) enfatiza a importância dos gerentes de pessoal como elemento essencial para gerenciar o desempenho humano dos funcionários, à luz da Teoria Y, e incentiva o uso de recompensas e elogios como fator motivador para estabelecimento de uma relação de comprometimento por parte dos funcionários, i.e., criando um *programa de mudança e confiança comportamental* – que inclui como lidar com “personalidades problemáticas”, “empregados difíceis”, “gerentes míopes”, “mitos sobre elogios”, dentre outros –, colocando o gerenciamento do desempenho humano como uma adaptação dos pensamentos do comportamentalismo de Skinner com o fim de pactuar a obtenção de resultados, com satisfação mútua, a nível estratégico de reconhecimento e relacionamento humano.

Prushan (1999) também enfatiza o adequado gerenciamento – sempre com acompanhamento –, com motivação e reconhecimento aos funcionários para que o progresso seja contínuo e conjunto, ao contrário, a empresa estaria dando “um tiro no próprio pé” (PRUSHAN, 1999: p.244-247).

Lembramos aqui que estes teóricos dão prosseguimento a um processo de reestruturação do trabalho inaugurado por Ford, Taylor e Toyota via *teorias de gestão de pessoal*.

O Profissional e seus condicionantes

Muitas vezes, os profissionais atribuem, em seu discurso, suas insatisfatórias *condições de trabalho* ao empregador. Assim, como vimos na Teoria X, onde o empregador atribuía seu insucesso ao empregado. No entanto, há de se compreender o papel representado pelos atores envolvidos no processo, tendo o foco imparcial quanto aos interesses de ambas as partes.

Embora seja pontuada a necessidade de capacitação profissional em qualquer área, ela se faz premente na área de Educação Física, dada a diversificação do campo de atuação e o vertiginoso crescimento, que exigem um profissional capaz de interagir neste campo, gerir sua carreira, ocupando seu espaço devidamente. Ainda mais considerando que a formação não tem acompanhado as demandas requeridas deste profissional pela sociedade (DELGADO, 1999; VEREGUER, 2003).

Para além do aspecto da formação, o *Educador Físico* tem de pensar também em sua carreira após a formação, planejar seu futuro, e aí se inclui o profissional, seja em que âmbito for.

Para tanto, há uma vasta literatura na área de administração a respeito.

Rosa (2004), em seu livro “Você sabe jogar pongue? 344 dicas sobre desempenho profissional, relacionamento e carreira”, prega a máxima “plantar é condição para colher”, apregoando o imperativo do contínuo investimento num processo de retroalimentação no qual a carreira progride. Suas dicas são embasadas no *marketing*-pessoal como essencial para o sucesso profissional, e ele enfatiza a ideia de se estruturar uma “estratégia de carreira”. Ter uma estratégia, segundo ele, “é tomar o leme nas mãos, decidir o que se quer fazer e buscar os meios para isso”. Aconselha os seguintes passos: a) analisar os próprios interesses, convicções e vontades; b) analisar a situação em que se encontra, as ameaças, e oportunidades que o ambiente vem trazendo e as alternativas existentes para realização de seus próprios objetivos; c) tomar a decisão sobre os rumos a seguir; d) executar o que foi decidido.

A pesquisa de Tosta (2008) nos mostrou o quanto é complexa a inserção no atual mercado de trabalho, a despeito da qualificação e mérito do profissional.

Quadro 6 - Condicionantes do Empregado. Níveis de qualificação possíveis, necessidades a serem atendidas por sua renda, e exigências do mercado.

Níveis de Qualificação Profissional	Necessidades vitais do trabalhador e sua família a serem supridas pela renda proveniente de seu trabalho ⁶³	Atendimento às exigências do Mercado
Curso de Nivel Superior	Alimentação	Qualificação profissional (boa formação e constante aperfeiçoamento)
Cursos de Extensão de curta e média duração	Moradia	Qualificações pessoais (habilidade em lidar com o público; “boa aparência”; <i>marketing pessoal</i> ; criatividade; pró-atividade)
Especialização Lato Sensu (Especialização)	Vestuário	Disponibilidade de tempo
Especialização Stricto Sensu (Mestrado)	Lazer	Disposição de ânimo Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade
Especialização Stricto Sensu (Doutorado)	Transporte	Capacitação para lidar com computador – softwares de avaliação física e composição de treinamento
Curso de Informática	Educação	Capacitação para atendimento a público estrangeiro
Curso de Idioma Estrangeiro	Saúde	Capacitação para atendimento a grupos especiais (portadores de doenças crônico-degenerativas entre outros)
Outros cursos específicos	Previdência	Capacidade para lidar com novas tecnologias na área do <i>fitness</i>

Fonte: Elaboração própria.

⁶³ Parâmetros estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, os quais têm de ser atendidos pelo *salário mínimo*.

Conclui-se do exposto, não somente neste tópico, que os grupos têm interesses divergentes, pois os *proprietários das academias de atividades físicas* objetivam agregar o maior lucro possível ao seu negócio e, com certeza, utilizam dos mecanismos disponíveis para otimizar seu lucro; os *Educadores Físicos*, por sua vez, têm de encontrar meios de venda da força de trabalho em que não só se preservem seus interesses mas, principalmente, constituam-se elementos para o desenvolvimento de um *trabalho decente* (CEPAL, PNUD & OIT, 2005).

Há exemplos em que esta conciliação de interesses é possível. Tendo em mente o valor de seus funcionários, algumas organizações investem em estímulo ao auto desenvolvimento e a autogestão da carreira pelo próprio funcionário objetivando conciliar suas competências e interesses com os objetivos e necessidades da organização. Esse item constituiu o tema da pesquisa de Silva (2007), que buscou validar uma escala sobre o valor instrumental de um *treinamento* ao avaliar o impacto em profundidade e amplitude da *Gestão da Carreira* na vida profissional e pessoal dos participantes. A validação e a confiabilidade do instrumento⁶⁴ foi positiva, e as variáveis se mostraram preditoras do impacto da Gestão da Carreira na vida pessoal e profissional do indivíduo.

⁶⁴ Constructo criado: valor instrumental da gestão da carreira.

CAPÍTULO IV

Estudos sobre o *Educador Físico* em academias de atividades físicas: Um retrato da realidade

Até o presente momento fomos apresentados ao panorama em que se encontra o mercado de trabalho em geral, com suas mudanças específicas, e suas possíveis repercussões sobre a área de *atuação profissional* em Educação Física. O *Educador Físico* inserido neste processo tem sua voz e muita história pra contar. Ao contrário de todo o *glamour* que cerca a profissão, que nos remete a idéias de juventude, diversão e vigor físico, há a realidade cotidiana de um trabalhador, passível de estudo e análise.

Um estudo realizado por Coelho Filho (1999 *apud* VERENGUER, 2003), sobre os *Educadores Físicos* atuantes em academias de ginástica na cidade do Rio de Janeiro, revelou uma realidade muito menos glamorosa do que se faz transparecer. Segundo esse autor, até o *boom* das academias de ginástica, ocorrido no final dos 1980, eram os profissionais de Educação Física os proprietários dessas instituições e atuavam, também, como responsáveis pelos programas e sessões de ginástica. A partir dos anos 90, com o crescimento do setor e o início dos grandes investimentos na área, surgem os grandes empreendimentos e, à frente deles, profissionais de outras áreas, cabendo aos profissionais de Educação Física o desenvolvimento dos programas, na sua maioria padronizados, e a coordenação técnica. Quanto a esta padronização dos programas, Verenguer (2003: p.33) observa que essa realidade vem ao encontro de interesses pouco nobres: “a possibilidade da substituição de um profissional por outro sem prejuízo para o andamento dos negócios!”. O mesmo estudo revelou, ainda, que o distanciamento entre cliente e profissional impede um diagnóstico preciso das necessidades dos primeiros, contrariando os pressupostos técnico-pedagógicos e a criação de um estereótipo profissional não competente para o segundo – definido por alguém do sexo masculino, jovem (até 40 anos) e com grande capacidade de animação. Diante desta realidade, Verenguer (2003) questiona:

“se em outras profissões competência e prestígio profissional estão associados ao conhecimento e à experiência adquiridos com o passar dos anos, na Educação Física, e particularmente para os profissionais que atuam em academias, essa lógica não é verdadeira. **Tal situação**

dificulta-nos pensar sobre a construção de uma carreira profissional?. (VERENGUER, 2003: p.34).

E qual é a lógica existente na relação entre academias de atividades físicas e *Educadores Físicos*? Como se dá a *atuação profissional* do *Educador Físico* em academias, isto é, o que lhe é exigido na relação de compra de sua força de trabalho? E quais *condições de trabalho* lhe são oferecidas em troca?

Visando responder a estas indagações partindo de uma realidade factual que constituísse fundamentação teórica necessária à consecução deste estudo, realizou-se pesquisa bibliográfica no Portal de Periódicos e no Banco de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), no acervo da Biblioteca Central da Universidade de Brasília e nos sítios eletrônicos de duas revistas da área de Educação Física, uma brasileira e uma argentina – a Revista Brasileira de Ciências do Esporte e a Revista Digital *EFDeportes*. Ainda, foi feita busca nos referenciais dos estudos encontrados, e alguns foram gentilmente cedidos para análise no contato com seus autores. Na pesquisa feita nas bases de dados, não foi delimitado período de publicação e foram utilizados os seguintes termos-chaves: *Educação Física*; *Professor de Educação Física*; *Profissional de Educação Física*; *Educador Físico*; *academia*; *atividade física*; *academias de atividades físicas*; *mercado*; *trabalho*; *mercado de trabalho*; *relações trabalhistas*; *contrato de trabalho*; *condições de trabalho*; *atuação*; *atuação profissional*.

Um fato curioso é que a pesquisa realizada não forneceu muitos resultados relevantes, embora tenha sido criado um padrão de busca tido como abrangente para que fosse encontrado o tipo de estudo desejado. Assim, a despeito da farta bibliografia encontrada, poucos foram os estudos que se referiam a *Educadores Físicos* atuantes em academias, e quando o faziam, eram raros os que abordavam aspectos correlatos a *condições de trabalho* e *atuação profissional* destes profissionais, ainda que não tenha sido adotada esta denominação a tais fatores. Assim, são referenciados estudos que abordam alguns aspectos destas categorias. Além disso, observou-se que não há unicidade nos termos-chave utilizados nestas pesquisas, pois a referência ou não a um termo-chave pesquisado fornecia um estudo que ora apresentava dados das *duas categorias desta pesquisa*, ora não. De todo modo, os resultados da pesquisa bibliográfica foram analisados, restando como pertinente a este estudo um total de 11 pesquisas publicadas, grupo constituído por: 9 artigos, 1 dissertação e 1 tese.

Em todo caso, a quantidade de estudos leva a crer que as pesquisas sobre mercado de trabalho em Educação Física não têm dado foco específico aos locais de atuação em expansão e às questões que emergem destes, urgindo, portanto, a necessidade de se formular tais questões de forma científica. Muito embora, possa haver dificuldades de acesso ao campo de atuação em questão – academias de atividades físicas (PALMA *et al.*, 2007) –, ainda mais quando as pesquisas se voltam para as *condições de trabalho* do *Educador Físico*.

De modo a facilitar a visualização e acompanhamento textual da consistência dos estudos que neste tópico serão esmiuçados, elaborou-se uma sucinta relação dos estudos pertinentes selecionados⁶⁵:

Quadro 7 - Estudos encontrados sobre atuação profissional e condições de trabalho Educador Físico atuante em academias de atividades físicas.

Nº	Ano de Publicação	Pesquisa Realizada	Local de Publicação	Autor(es)	Título do estudo
1	1999	Dissertação de Mestrado	Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas	Delgado	Ocupação do Mercado de Trabalho em Educação Física na cidade de Campinas, devido a formação profissional
2	2003	Artigo	Anais da II Conferência do Imaginário e das Representações Sociais em Educação Física, Esporte e Lazer Universidade Gama Filho (Rj)	Palma	Vida de professores de educação física que atuam em academias de ginástica: comportamento de risco ou vulnerabilidade?
3	2005	Artigo	Revista Brasileira de Ciências do Esporte	Palma & Assis	Uso de Esteróides Anabólico-androgênicos e Aceleradores Metabólicos entre Professores de Educação Física que atuam em Academias de Ginástica
4	2006	Artigo	Revista Arquivos em Movimento EEFD/UFRJ	Palma et al.	Saúde e Trabalho dos Professores de Educação Física que atuam com Atividades Aquáticas
5	2006	Artigo	Revista Brasileira de Ciências do Esporte	Espírito-Santo & Mourão	A Auto-Representação da Saúde dos Professores de Educação Física de Academias
6	2006	Tese de Doutorado	Departamento de Educação Física, Universidade Gama Filho-RJ	Nogueira	Qualidade de vida no trabalho do Professor de Educação Física: um estudo sobre a decência laboral em academias a partir do ponto de vista docente
7	2007	Artigo	Revista Digital EFDeportes	Milano, Palma & Assis	Saúde e trabalho dos Professores de Educação Física que atuam com ciclismo indoor
8	2007	Artigo	Revista Digital EFDeportes	Benedetti & Ouriques	Análise ergonômica do trabalho de Professores de Ginástica em academias
9	2007	Artigo	Cadernos Instituto de Psiquiatria (IPUB/UFRJ)	Palma <i>et al.</i>	Trabalho e saúde: o caso dos Professores de Educação Física que atuam em academias de ginástica
10	2008	Artigo	Anais do Simpósio Nacional de Educação Física, 27	Krug et al.	Perfil de Profissionais de Educação Física que atuam em academias em Criciúma/SC.
11	2009	Artigo	Revista de Saúde Pública	Palma <i>et al.</i>	Nível de ruído no ambiente de trabalho do Professor de Educação Física em aulas de ciclismo indoor

Fonte: Elaboração própria, baseada em pesquisa bibliográfica realizada entre agosto de 2008 e julho de 2009⁶⁶.

⁶⁵ Na FEF/UnB há um grupo de pesquisa do qual a autora faz parte, que recentemente, entre 2007 e 2008, realizou alguns estudos sobre o *Educador Físico* atuante em academias. Os artigos estão em avaliação pelos conselhos editoriais das revistas científicas respectivas, e todos foram apresentados no XIV Congresso de Iniciação Científica da Universidade de Brasília e 5º Congresso de Iniciação Científica do DF.

⁶⁶ Alguns artigos (2, 3, 4, 9 e 11) foram enviados posteriormente a este período em contato com os autores, só em março de 2010.

A bibliografia específica, então delimitada, foi analisada de modo a verificar aspectos constituintes e, portanto, correspondentes, às categorias de *atuação profissional e condições de trabalho*. Assim, *abordaremos especificamente estes aspectos nos estudos arrolados, a despeito do objetivo dos mesmos*. Os termos **Profissional, Profissional de Educação Física e Professor de Educação Física** são citados nos estudos que se seguem conforme utilizados pelos autores referenciados, e correspondem ao sujeito denominado **Educador Físico** nesta pesquisa. Os estudos abordados têm em comum referências aos estudos de Deus (1997 e 1999)⁶⁷. Sendo que Benedetti & Ouriques (2007) referenciam o estudo de 1997, e Palma *et al.* (2003) o de 1999. Nogueira (2006: p.155) apenas cita o estudo de Deus (1997) no corpo do texto, sem constá-lo em sua bibliografia, denominando a autora como DeDEUS.

Delgado (1999) insere seu estudo num contexto de cerca de nove anos após a reestruturação curricular de duas universidades da cidade de Campinas/SP, a Faculdade de Educação Física da PUC/Campinas (FAEFI) e a Faculdade de Educação Física da Unicamp (FEF). O objetivo era obter dados para refletir sobre a preparação profissional oferecida e a possível ocupação competente do mercado de trabalho na cidade de Campinas/SP. Para tanto, utilizou dois diferentes questionários, tipo formulário, com perguntas abertas e fechadas, justificado pela vantagem de maior retorno por parte do respondente e flexibilidade para adaptações ulteriores. Ambos os questionários traziam perguntas de caracterização do sujeito (idade, sexo, tempo de formado, **área principal de atuação**, modalidade de formação, **rendimento mensal, quantidade de empregos** e formação complementar) e aspectos referentes à formação e sua adequação ao mercado (dificuldade para atuar como profissional, tipo de dificuldade, tempo para inserção no mercado, atuação como técnico em relação às necessidades da comunidade, formação universitária e mercado de trabalho, adequação dessa formação ao mercado, formação adquirida e abertura de novas áreas de trabalho). Um dos questionários se destinava ao profissional empregado e o outro era direcionado a dirigentes esportivos ou outra mão de obra específica – cujos resultados não serão abordados aqui por não dizerem respeito ao foco do estudo. Foi utilizada análise quantitativa, com amostragem estratificada

⁶⁷ Os estudos aqui referidos foram referenciados da seguinte forma: DEUS, Maria José de & DUARTE, Maria de Fátima da Silva. Nível de pressão sonora em academias de ginástica e a percepção auditiva dos professores. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, v.2, n.2. pp. 05-16, 1997.

DEUS, Maria José. Os efeitos da exposição à música e a avaliação acústica do ambiente de trabalho em professores de academia de ginástica. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1999.

proporcional (10%) primando por uma visão de conjunto da situação e considerando um momento determinado (*survey*). A amostra compôs-se de profissionais formados até três anos, visando eliminar as possibilidades de interferência do mercado de trabalho na qualificação deles. Os respondentes eram 35 formados pela FAEFI e 35 FEF e 90 dirigentes de diferentes instituições (prefeitura, empresa, escola, academia, clube). O autor concluiu por uma ocupação do mercado condizente com a formação, mas com considerável defasagem no que diz respeito aos conhecimentos necessários a *atuação profissional*. Como o foco da pesquisa era formação, não foram discutidos aspectos referentes a *condições de trabalho*, como quantidade de empregos e remuneração. Os resultados obtidos podem ser visualizados na tabela que se segue:

Quadro 8 - Resultados do estudo de Delgado (1999). Valores percentuais sob o total de respondentes.

Aspectos característicos da amostra		FAEFI (PUC/Campinas)	FEF/UNICAMP
Sexo	Feminino	54%	51%
	Masculino	46%	49%
Idade	Até 25 anos	63%	80%
	Entre 25 e 30 anos	37%	20%
Tempo de formado	Até 1 anos	9%	16%
	Até 2 anos	34%	38%
	Até 3 anos	57%	46%
Formação	Licenciatura	100%	71%
	Bacharelado	-	29%
	(Técnico Desportivo ou Recreação e Lazer)	-	-
ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL		Discentes de ambas	
Escola		56%	
Clube		11%	
Academia		11%	
Empresa		11%	
Prefeitura		11%	
Número de Empregos	1 emprego	71%	
	2 empregos	20%	23%
	3 empregos	9%	6%
Rendimento Mensal (nº de salários mínimos – valor vigente em outubro de 1998)	Até 6	29%	34%
	Até 10	31%	37%
	Até 15	31%	23%
	Acima de 15	9%	6%
Formação Complementar	Curso de Extensão	22%	30%

Fonte: Elaboração própria de acordo com dados de Delgado (1999).

Palma (2003) lembra que o *profissional de Educação Física*, como profissional de saúde, não só está engajado na promoção da saúde como é tido no imaginário como exemplo de “boa saúde”, assim, promove uma investigação sobre os hábitos relacionados ao trabalho de *Educadores Físicos* para verificar se sua condição condiz com tal imaginário. Aplicou um questionário juntamente com o *Self Report Questionnaire 20* (SRQ-20) – um questionário validado para levantamento de sintomas característicos de transtornos psíquicos menores, não psicóticos, que podem estar associados ao sofrimento psíquico originário do trabalho – a 37 profissionais de academias de ginástica

do Rio de Janeiro, procedendo à entrevista com sete deles. Os resultados são apresentados pelo autor de forma extremamente rica, tecendo análise primorosa sobre o encontrado, referendada por diversos autores. Como se pode ver na tabela abaixo.

Quadro 9 - Resultados do estudo de Palma (2003). Valores percentuais sob o total de respondentes.

Itens pesquisados	Respostas %	Considerações do autor [ipsis literis]
Atividade Física	29,73% sedentários	Esperava-se valor inferior por se tratar de indivíduos que parecem gostar de realizar exercícios físicos, esportes ou ter maiores cuidados com o corpo, além de possuírem grande conhecimento da importância da prática de atividade física à saúde. "Contudo, ainda que este último fato possa ser verdadeiro, isso não determina a realização de exercícios físicos. Em pesquisa realizada com médicos, pôde-se verificar que embora eles tivessem conhecimento da importância que a atividade física tinha para si e para os pacientes, apenas 30% era fisicamente ativo" (GAERTNER <i>et al.</i> , 1991 <i>apud</i> PALMA, 2003).
Média de Horas de Trabalho	48,6h	O excesso de horas e a intensificação do esforço físico no trabalho são fatores elementares nas análises sobre a carga de trabalho e nas suas relações com a fadiga, o <i>burnout</i> , doenças cardiovasculares e ocorrência de acidentes (FELTON, 1998; SOKEJIMA, 1998; E, KIVIMÄKI <i>et al.</i> , 2002 <i>apud</i> PALMA, 2003)
Valor Médio para o Esforço Físico no Trabalho (Escala de Borg)	14,02	Este valor é equivalente à "Um pouco intenso" e "Intenso" (BORG, 2000 <i>apud</i> PALMA, 2003), e refere-se a uma Intensidade Relativa de 50% (ACMS, 1998 <i>apud</i> PALMA, 2003) ou o limiar anaeróbio em indivíduos não treinados (HELD <i>et al.</i> , 1999 <i>apud</i> PALMA, 2003).
Dor relacionada à ocupação	51,35%	A exposição demasiada de carga de trabalho físico parece estar contribuindo para um aumento de problemas músculo-esqueléticos em professores de educação física (SANDMARK <i>et al.</i> , 1999 <i>apud</i> PALMA, 2003). Este fato está de acordo com a fala de professores entrevistados. Palma ressalta ainda que o professor é parte de um grupo de profissionais que não tem nenhum preparo vocal, diferente dos cantores e atores que têm algum conhecimento vocal (SIMÕES, 2000 <i>apud</i> PALMA, 2003).
Transtorno Psíquico	16,22%	Indivíduos que manifestaram características de um estado consolidado de transtorno psíquico.
Tempo de Alimentação (levam até uma hora para almoçar)	59,46%	O tempo destinado a alimentação é curto, o que sugere intervalo entre aulas "apertado" para possibilitar alimentação adequada.
Uso de aceleradores metabólicos e suplementos alimentares ⁸⁸	18,92%	Os professores alegaram como motivo para o uso a diminuição da gordura corporal e da fadiga causada pelo excesso de trabalho (GREEN <i>et al.</i> , 2001 <i>apud</i> PALMA, 2003). Há também o uso de suplementos. O consumo de suplementos alimentares pode indicar um cuidado com a recuperação energética, habitual em indivíduos que experimentam grandes gastos calóricos ou necessitam de aporte extra de nutrientes. Contudo a elevada ingestão de produtos com base em carboidratos pode provocar maior descarga de insulina; e doses elevadas de proteínas e creatina podem ocasionar disfunção renal (GREENHAFF, 1998 <i>apud</i> PALMA, 2003).
Uso de anabolizantes	18,92%	Embora não exista nenhum dado epidemiológico sobre o uso destas substâncias no Brasil, o uso prolongado destas drogas pode provocar efeitos adversos de três tipos: a) efeitos virilizantes, tais como, tom de voz mais grave, aumento dos pêlos faciais, aumento de secreção das glândulas sebáceas, aumento do tamanho do clitóris, agressividade, etc.; b) efeitos feminilizantes, como diminuição da testosterona plasmática, atrofia testicular, ginecomastia, azoospermia, etc.; c) efeitos tóxicos, os quais podem-se destacar as disfunções hepáticas, alterações cardiovasculares, irritabilidade, e até câncer, entre outros fatores. (WILSON, 1996; LISE <i>et al.</i> , 1999; CHROUSOS <i>et al.</i> , 2003; <i>apud</i> PALMA, 2003).

Fonte: Elaboração própria a partir de dados de Palma (2003).

Palma (2003) partiu de uma análise abrangente da literatura onde ressaltou quatro estudos:

- Na **Suécia** professores de educação física escolar apresentavam alta prevalência de osteoartrite em joelhos e no quadril (mulheres), sendo este fator a principal causa de absenteísmo no trabalho (SANDMARK, 2000 *apud* PALMA, 2003);

⁸⁸ Xenadrine, Ripped Fuel e/ou Thermabuterol, substâncias com base em efedrina, tem sido utilizadas para aumentar o desempenho e favorecer a perda de peso (GREEN *et al.*, 2001 *apud* PALMA, 2003).

- Também na **Suécia**, profissionais de educação física escolar possuíam considerável carga de trabalho físico, indicando demandas do sistema cardiovascular mais elevadas do que a maioria dos outros grupos ocupacionais (SANDMARK *et al.*, 1999 *apud* PALMA, 2003);
- Um estudo na **Austrália**, sobre conhecimento, crenças, atitudes e comportamentos para controle de peso, desordens alimentares e imagem corporal em professores de educação física verificou a necessidade dos professores terem maiores informações a respeito das desordens alimentares e métodos de perda de peso, uma vez que algumas mulheres (40%) informaram que tinham desordens alimentares, mas somente 6% recebiam tratamento, além disto, algumas destas utilizavam como métodos de emagrecimento o uso abusivo de laxantes (19%) e vômitos induzidos (10%) (O'DEA *et al.*, 2001 *apud* PALMA, 2003);
- No **Brasil**, pesquisa sobre o nível de pressão sonora em academias de ginástica e a percepção auditiva dos professores observou que em 36% das academias os professores trabalhavam com níveis considerados acima dos limites estabelecidos pela legislação em vigor. A exposição média ao ruído foi de 16,43 horas semanais (DP = \pm 7,30). Quanto à percepção auditiva, 14,23% referiram sentir dores de cabeça e pelo menos metade relatou dor ou infecção de ouvido (DEUS *et al.*, 1997 *apud* PALMA, 2003).

Palma & Assis (2005) buscaram identificar o quantitativo de professores de educação física, atuantes em academias de ginástica, usuários de esteróides anabólico-androgênicos (EAA) e aceleradores metabólicos (AM), bem como, as razões que conduzem os professores a fazer uso de tais substâncias químicas. Para tanto, investigaram 305 professores com idades entre 21 a 47 anos, sendo 223 (73,11%) do sexo masculino e 82 (26,89%) do feminino atuantes em 15 academias de ginástica do Rio de Janeiro. Utilizaram um questionário, idealizado para pesquisa e cuja reprodutibilidade foi assegurada, e uma entrevista semi-estruturada para compor a análise qualitativa com nove usuários de EAA ou AM que não fizeram parte do primeiro grupo amostral, a seleção desta amostra qualitativa por tipicidade buscou retratar as razões de uso entre sujeitos. O levantamento permitiu observar que: 38,69% já fez uso de AM na vida; 25,57% de EAA; 17,38% das duas drogas; enquanto, 53,44% nunca fez uso dessas drogas na vida. Embora não se tenha uma base comparativa, pode-se

concluir que os valores de prevalência para uso de AM e EAA em professores de educação física parece estar elevado. Os discursos dos professores revelaram que o uso destas substâncias objetivaram angariar um corpo necessário a atividade profissional, seja por sua representação enquanto cartão de visita e comprovante de competência profissional, seja para aumentar o desempenho e reduzir o desgaste físico necessários para que possam atuar em suas aulas (PALMA & ASSIS, 2005). Almeida (2005 *apud* ESPÍRITO-SANTO & MOURÃO) mostra que os alunos usam a estética como principal fator para escolha de seu *personal trainer*. Palma & Assis (2005) ainda citam um estudo no qual 9% de 24,3% de usuários de esteróides anabólico-androgênicos tiveram indicação de professores (SILVA *et al.*, 2002 *apud* PALMA & ASSIS, 2005).

Em estudo realizado por Palma, Abreu & Cunha (2007), no qual foram pesquisados 448 estudantes de Educação Física, foi verificado que 19,2% dos estudantes de Educação Física entrevistados fazem ou já fizeram uso de esteróides anabólico-androgênicos, e do total de estudantes que já trabalhavam na área, 39,4% relataram dores associadas à ocupação profissional. Acerca deste último aspecto, os autores advertem que este desgaste no trabalho gera ocorrência de agravos à saúde, e concluem que no caso dos estudantes de Educação Física, este desgaste provém do excesso de horas e da intensificação do esforço físico no trabalho, que na maioria das vezes foge ao controle dos profissionais, sendo estes fatores considerados elementares nas análises sobre a carga de trabalho e suas relações com a fadiga, o *burnout*, as doenças cardiovasculares e a ocorrência de acidentes.

Palma *et al.* (2006), com o intuito de identificar a relação entre o processo de trabalho e a saúde dos professores de educação física que atuam em academia com atividades aquáticas, bem como, as diferenças entre os gêneros, aplicaram um questionário abrangente de fatores de *condições de trabalho* e aspectos de saúde. O instrumento envolveu questões sobre remuneração, modalidades em que trabalha, carga horária total, carga horária dedicada às atividades aquáticas, percepção subjetiva do esforço, queixa de dores e presença de doenças nos últimos meses, além de coleta de dados referentes ao sofrimento psíquico utilizando o SRQ-20. Os autores ressaltam, contudo, que o *professor de educação física* frequentemente trabalha em mais de um local, por este motivo as características encontradas podem não refletir integralmente as condições de um só posto de trabalho (PALMA *et al.*, 2006). De imediato percebe-se uma significativa diferença entre os valores do rendimento pessoal mensal de homens e mulheres. De acordo com Antunes (1999), citado também pelo autor, a tônica do mundo do trabalho

feminino tem sido mais intensivo e com menor remuneração. Os resultados atinentes às condições de trabalho e à atuação profissional são ilustrados na tabela a seguir:

Quadro 10 - Resultados do estudo de Palma *et al.* (2006), onde foram mapeados aspectos atinentes às condições de trabalho e à atuação profissional e suas relações com a saúde do Educador Físico atuante em atividades aquáticas de academias de atividades físicas.

Idade entre 21 e 67 anos ⁶⁹ M = 32,10 DP = ± 8,11	Escaridade			Remuneração		
	Gradação em Educação Física (EF)	Gradação em EF e outra área	Pós-graduados	Até R\$ 1.920,00	De R\$ 1.921,00 a R\$ 2.480,00	Acima de R\$ 2.481,00
Homens (n=83)	51,8%	7,23%	40,9%	39,7%	27,7%	32,5%
Mulheres (n=101)	55,4%	9,90%	34,6%	78,2%	8,91%	12,8%
Distribuição da amostra por modalidade em que trabalha		Natação	Natação para bebê	Hidroginástica	Outros	
Homens (n=83)		89,1%	51,8%	60,2%	43,3%	
Mulheres (n=101)		89,1%	65,3%	69,3%	38,6%	
Local em que trabalham durante as aulas		Maior parte fora d'água		Maior parte dentro d'água		Parte fora d'água, parte dentro d'água
Homens (n=83)		26,5%		20,4%		53%
Mulheres (n=101)		11,8%		38,6%		49,5%
Horas semanais de trabalho (h/semana)		Até 25h	De 25,1 a 35h/sem	De 35,1 a 45h/sem.	De 45,1 a 55h/sem	Acima de 55h/sem.
Homens (n=83)		3,61%	13,2%	28,9%	32,5%	21,6%
Mulheres (n=101)		25,7%	21,7%	21,7%	22,7%	7,92%
Horas de trabalho com atividades aquáticas		Até 25h	De 25,1 a 35h/sem	De 35,1 a 45h/sem.	De 45,1 a 55h/sem	Acima de 55h/sem.
Homens (n=83)		26,5%	24,1%	26,5%	15,6%	7,23%
Mulheres (n=101)		46,5%	18,8%	25,7%	7,92%	0,99%
Trabalho nos fins de semana		Todos	Ao menos uma vez por mês	Ao menos uma vez a cada 3 meses	Raramente trabalha aos fins de semana	Nunca trabalha aos fins de semana
Homens (n=83)		21,6%	30,1%	6,02%	27,7%	14,4%
Mulheres (n=101)		16,8%	16,8%	7,92%	43,5%	14,8%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados de Palma *et al.*, (2006).

No que diz respeito ao estudo de Palma *et al.* (2006) é importante notar que os profissionais que na maior parte do tempo trabalham dentro da água estão mais expostos às agressões por imersão, provenientes de exposição ao cloro, que pode causar *rinites alérgicas*, irritação nas mucosas da via respiratória alta e sua conseqüente infecção. Foi observada ainda a presença de *candidíase vulvovaginal*, através do relato de corrimento, em 20,79% (n=101) das professoras – a *candidíase vulvovaginal* é uma infecção fúngica que pode ser causada, entre outros fatores, pelo uso de roupa justa ou pela umidade permanente da roupa íntima – enquanto em estudo recente (ROSA & RUMEL, 2004 *apud* PALMA *et al.*, 2006), envolvendo 135 mulheres da região Sul do país em idades entre 17 e 49 anos, encontrou-se a prevalência de 14,0% (n=135) do mesmo sintoma, “corrimento vaginal”. Outra doença de destaque é o *câncer de pele*, dos 184 professores, dois manifestaram ocorrência de câncer de pele. Em estudo realizado na Austrália, com

⁶⁹ Média e Desvio-Padrão da idade, valores abaixo (PALMA *et al.*, 2006).

professores de educação física, identificou-se que esta categoria profissional está sujeita a um risco maior de danos na pele devido à grande exposição à radiação ultravioleta (VISHVAKARMAN *et al.*, 2001 *apud* PALMA *et al.*, 2006). Todos estes agravos à saúde são previstos na Lista de Doenças Relacionadas com o Trabalho do Ministério da Saúde, elaborada em cumprimento da Lei 8.080/90 - inciso VII, parágrafo 3º do artigo 6º, e publicada pela Portaria n°. 1339/GM em 18 de novembro de 1999⁷⁰.

A alta taxa de queixa de dores (52,7%) dos professores são decorrentes de fatores biomecânicos envolvidos nas tarefas profissionais, as quais proporcionam um elevado tempo de permanência na posição de pé, postura inadequada, repetitividade da tarefa, constante utilização de esforço físico, que mostram uma grande relação com os problemas músculo-esqueléticos (SANDMARK *et al.*, 1999 e SANDMARK, 2000 *apud* PALMA *et al.*, 2006), considerando ainda que estes profissionais vivem uma sobrecarga de trabalho já que frequentemente atuam em outras áreas da profissão e exercem grandes cargas horárias de trabalho – 41,30% dos professores de educação física que atuam em atividades aquáticas trabalham acima de 45,1 horas por semana. Com razão, os autores denotam que este último fato reaviva as discussões sobre a mais-valia e o processo de compra e venda da força de trabalho, evidenciando a exploração que o trabalhador pode estar sofrendo, constituindo-se um caso peculiar o do *Educador Físico*, haja vista a contradição que tais dados instauram em sua profissão, visto como promotor da saúde alheia enquanto a sua é degradada.

Estes importantes dados são corroborados pelo segundo estudo, de **Espírito-Santo & Mourão (2006)**, que não só abordam dados sobre *condições de trabalho e atuação profissional*, mas também estabelecem relações muito pertinentes.

Espírito-Santo & Mourão (2006), revisando a literatura, constataram a imagem de que o *professor de educação física* atuante em academias tem como *uma de suas responsabilidades* estampar no seu corpo evidências suficientes de saúde, representando um ideário padrão de corpo “malhado”, que objetiva angariar legitimidade e reconhecimento por parte de seus alunos – como mostrou o estudo de Palma & Assis (2005) citado pela autora, e constante desta revisão de literatura –, já que a procura pela academia tem sido motivada pela estética e saúde como demonstram os autores citados por Espírito-Santo & Mourão (2006)⁷¹.

⁷⁰ Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lista_doencas_relacionadas_trabalho.pdf>. Acesso em: mar. 2010

⁷¹ Vasconcelos (2005), Espírito-Santo *et al.* (2005) e Matiello Júnior & Gonçalves (2001) *apud* Espírito-Santo & Mourão (2006).

Assim, a partir desse contexto, **Espirito-Santo & Mourão (2006)** buscaram verificar, de acordo com a Teoria das Representações Sociais, de que forma é representada a saúde dos professores que trabalham apenas com o *fitness* em quatro *mega-academias* (*sic*) da Barra da Tijuca e Jacarepaguá, bairros situados na Zona Oeste do Rio de Janeiro. A amostra foi composta por 15 professores (oito homens e sete mulheres) com idade entre 25 e 35 anos, aos quais se aplicou uma entrevista semi-estruturada focada nas representações da saúde do professor e um questionário com dados objetivos que mapeou os comportamentos voltados para a saúde e a rotina de trabalho dos professores. Para análise dos dados coletados através da entrevista utilizou-se a análise de conteúdo desenvolvida por Franco (2003: p.14 *apud* ESPIRITO-SANTO & MOURÃO, 2006).

A média de horas semanais trabalhadas pelos sujeitos da amostra é de 50,7h! Sendo verificada diferença significativa entre a média de horas trabalhadas pelos professores (48h) e pelas professoras (53,7h), e entre a remuneração das mulheres (entre R\$ 2.383,00 e R\$ 3.257,00, em média) em comparação com a remuneração dos homens (entre R\$ 3.200,00 e R\$ 4.062,00, em média) para o mesmo trabalho. As autoras atribuem este fato a duas situações típicas encontradas: ou a professora está associada à uma hora/aula mais baixa ou há possibilidades reduzidas de ter alunos como *personal trainer* (ESPIRITO-SANTO & MOURÃO, 2006).

Pelo apresentado pelos sujeitos, a maior parte do salário constituído pelos profissionais que vivem do *fitness* está vinculada ao serviço prestado de *personal trainer*, em que a relação de trabalho do professor fica “à margem dos benefícios sociais assegurados pela legislação varguista de integração do assalariamento”. A insegurança gerada por este tipo de relação advém também da dificuldade em definir os elementos que permitem a constituição de uma identidade profissional uma vez que não existe um consenso compartilhado pelos empregadores, pela sociedade e pelos trabalhadores quanto ao julgamento adequado sobre a qualificação e o valor do trabalho (POTENGY, PAIVA & CASTRO, 1999: p. 81 *apud* ESPÍRITO-SANTO & MOURÃO, 2006).

“As *mega-academias* justificam o baixo valor de hora/aula com o argumento de que ao entrar na academia o profissional terá possibilidade de conseguir muitos alunos como *personal trainer* e isso vai fazer com que tenha uma boa renda” (ESPÍRITO-SANTO & MOURÃO, 2006: p.51). O que ocorre na realidade é que eles acabam se sujeitando a essa lógica e isso os deixa na obrigação de trabalhar um número de horas muito pesado para conseguir um salário digno, o que vem interferindo de forma radical no seu estilo de vida.

Um fato curioso encontrado é que “quatro das sete professoras dão aulas de diversas modalidades, e a que dá a maior variedade de aulas é a que tem menor salário e menor quantidade de alunos de *personal*”. Com relação a **férias**, também há um diferencial de gênero, visto que a maioria dos professores tira férias e em suas falas há uma relação de lazer, enquanto apenas uma professora declarou ter férias, e relacionou férias a descanso. As outras professoras não tiram férias (cinco), talvez o motivo possa estar associado a dois fatores: primeiro que elas trabalham em mais lugares que eles, isso dificulta para conciliar as férias e, em segundo, ao fato de que para as mulheres é um pouco mais difícil conseguir alunos de *personal*, e, muitas vezes, tirar férias significa perder alunos⁷². Assim, os homens usufruem mais do lazer do que as mulheres que, por sua vez, visitam mais o médico e utilizam do tempo livre para descansar, afinal, acumulam a jornada média mais alta com a dupla jornada em casa (afazeres familiares e domésticos) (ESPIRITO-SANTO & MOURÃO, 2006).

O *estresse*, como as outras categorias, não fugiu à lógica do tempo e do trabalho. Todas as subcategorias que surgiram na análise das autoras estavam voltadas à falta de tempo gerada pelo excesso de trabalho ou aos fatos surgidos durante as jornadas (preparação de aula, variação das aulas, deslocamentos etc.). E as autoras concluem que a saúde, na representação deles, está a serviço do trabalho, dessa forma o professor tem como regra a obrigação de estar apto para desempenhar suas funções laborais, colocando o trabalho em perspectiva central, e o tempo livre de forma secundária. É interessante observar que 86% dos professores já fizeram ou fazem alguma especialização, o que mostra uma busca pela formação continuada (ESPIRITO-SANTO & MOURÃO, 2006).

Entretanto, enquanto as autoras afirmam que “esse quadro demonstra as dificuldades encontradas pelos professores em administrar seus horários e hábitos em função de suas atribuições profissionais, tornando-os vulneráveis às mazelas por elas geradas”, e concluem que apenas uma “reengenharia do tempo” seria necessária para “refazer o sentido propriamente humano de sua existência” (OLIVEIRA, 2003, p. 82 apud ESPIRITO-SANTO & MOURÃO, 2006: p.52), Palma (2003) chama atenção para o fato de que as atitudes dos professores, muitas vezes, são mediadas por situações

⁷² Um outro recorte de gênero do estudo, é o fato de as mulheres terem a sobrecarga da dupla jornada de trabalho, aparente nos discursos dos professores(as). Enquanto os professores deram pouco destaque aos filhos em seus discursos, o contrário ocorria com as mães. Uma entrevistada comentou ter um filho pequeno e para encontrá-lo saía do trabalho e ia visitá-lo na creche, visto que, quando sai e chega em casa, ele está dormindo; os filhos aparecem frequentemente em suas falas. Entre os professores, mesmo os que moram sozinhos, não apareceu em seus discursos nada referente ao cuidado com a casa. Uma curiosidade neste respeito: o resultado teria sido diferente se tivessem sido entrevistados por um homem?

onde a escolha é difícil e nem sempre uma opção, e isso pode gerar uma situação de vulnerabilidade, isto é, de “enfraquecimento, de impossibilidade de reação”. Palma (2003) ressalta ainda que tratar de “comportamentos de risco” é, em última instância, culpar o indivíduo por seu estado de “má saúde”. Quando de fato se observa com atenção e cuidado, que há um conjunto de fatores que realmente leva a estas atitudes – excesso de trabalho; o pequeno tempo de almoço; as cargas elevadas de trabalho; a necessidade de utilização de substâncias químicas para se enquadrar nos ditames do trabalho –, fatores que perpassam inclusive questões de sobrevivência. Além do mais, como ressaltaram as próprias autoras, os professores nem ao menos podiam contar com o sindicato, que não exercia “qualquer ação em prol deste grupo”, pois além de ser associado à Associação de Academias do Brasil, previu o valor da hora-aula em R\$ 2,20, para duração da aula de 60 minutos – valor que vigorou até maio de 2005!

O curioso, é que embora a relação entre saúde e trabalho seja apontada pelos informantes como prejudicial – em função das longas jornadas, justificadas pela baixa remuneração, e as incertezas, geradas pela informalidade do trabalho – os professores pesquisados por **Espírito-Santo & Mourão (2006)** demonstram satisfação com as funções desempenhadas como também relataram os respondentes de **Palma (2003)**. Dado semelhante também foi encontrado por **Nogueira (2006)** ao pesquisar a *qualidade de vida* no trabalho de *Educadores Físicos* atuantes em academias no Rio de Janeiro (RJ), muito embora, ao se analisar cada fator os dados não tenham sido positivos.

Nogueira (2006) teve como fator motivador de sua tese um fato curioso quanto ao *profissional de Educação Física*. Embora seja constantemente referenciado como importante agente promotor de saúde e qualidade de vida há poucos estudos sobre os problemas referentes às *condições de trabalho* do profissional de EF e, em seu campo de atuação, ele é ignorado neste respeito, sendo a maior lacuna existente no campo de *academias de atividades corporais* (sic). Neste respeito, o autor cita o resultado de um levantamento sobre as melhores academias da cidade do Rio de Janeiro, feito por conhecida publicação jornalística – o qual priorizou a consideração de itens como equipamentos mais modernos, maior variedade de atividades, ambientes mais acolhedores e professores mais atenciosos –, no qual o público considerou a atenção do professor insatisfatória, acusando-o de cuidar de “panelinhas” de amigos e mulheres bonitas⁷³. A revista, nem ao menos mencionou a qualificação dos professores ou aspectos relacionados às suas *condições de trabalho*.

⁷³ VEJA Rio. O *Ranking* da Boa Forma. Ano 14, n.37 (p.8-21). São Paulo: Abril, set. 2005.

Destarte, Nogueira (2006) objetivou examinar criticamente a *qualidade de vida no trabalho (QVT)* de *professores de educação física* atuantes em academias, a partir do ponto de vista do próprio docente. O autor teve todo o cuidado metodológico de expor o pouco rigor e o caráter valorativo da expressão *qualidade de vida*, delimitando seu estudo a QVT. Para mensurá-la optou por uma abordagem investigativa dentre três apresentadas⁷⁴. Na abordagem escolhida, a de Levering⁷⁵ (1988 *apud* NOGUEIRA, 2006), é priorizado o ponto de vista dos trabalhadores objetivando identificar “o melhor lugar para se trabalhar”.

O autor utilizou para coleta dos dados os seguintes instrumentos de elaboração própria, detalhados em seu método: um questionário com 22 perguntas de caracterização; uma Escala Likert de 5 pontos, com 16 categorias compostas por 55 indicadores – cuja confiabilidade foi testada pelo coeficiente de consistência interna da escala, o Coeficiente Alfa; e uma entrevista semi-estruturada, com três questionamentos norteadores. Da lista de 335 academias registradas pelo CREF 1ª Região em 2005, Nogueira (2006) selecionou nove academias de acordo com sua localização em diferentes bairros da cidade do Rio de Janeiro com Alto Índice de Desenvolvimento Humano (0,8 d+ IDH d+ 1) classificadas como média, grande e mega empresas, de acordo com Bertevello (2006B). Nestas academias, dos 183 professores, 103 professores aceitaram compor sua amostra após contato direto feito pelo pesquisador.

Como resultado, 87,37% dos professores entrevistados classificaram suas academias como *bons* e até mesmo *excelentes* lugares para se trabalhar, com as professoras reportando maiores níveis de qualidade de vida no trabalho que os homens. Neste aspecto é interessante assinalar que Nogueira pesquisou academias dirigidas por *profissionais de Educação Física*, e o autor, Nogueira (2006) era, à época do estudo, gestor e docente no segmento de academias há mais de duas décadas (2006: p.167), observe as seguintes colocações:

⁷⁴ Os outros dois tipos de abordagem investigativa sobre a qualidade de vida no trabalho visam: a eficácia do desempenho empresarial, cujo maior exemplo são as teorias de gestão ou *scientific management* de Taylor e Ford – exemplos das primeiras técnicas gerenciais que estabeleciam os procedimentos laborais após análise prévia, visando fim de desperdícios e maior produtividade (DAL ROSSO, 2006A); e outra, de abordagem psicossocial, objetivando investigar a relação entre esforço e satisfação dos trabalhadores (LIMONGI, 1996 *apud* NOGUEIRA, 2006).

⁷⁵ Constante da obra de Robert Levering *A Great Place To Work* publicada em Nova Iorque pela *Random House* em 1988. “As análises de Levering permitiram a elaboração de uma metodologia para avaliar as melhores empresas para se trabalhar nos Estados Unidos, que encontra-se hoje disseminada por diversos países, inclusive o Brasil, focalizando oito itens principais, a saber: remuneração, benefícios, oportunidades de carreira e treinamento, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho e da empresa, clareza e abertura na comunicação interna, camaradagem no ambiente de trabalho e responsabilidade social. Recentemente essa metodologia passou a incluir análises voltadas para identificar as melhores empresas para a mulher trabalhar” (REVISTA EXAME, 2003 *apud* NOGUEIRA, 2006: p.12).

“Mas tão pouco tem sido dedicado às análises sobre como atrair, prosseguir qualificando e manter satisfeitos os profissionais docentes, que a idéia de se perscrutar a decência laboral em academias, parece cada vez mais apartada dos objetivos que preconizam a contribuição para a qualidade de vida dos destinatários dos programas de atividades físicas.

A perspectiva norteadora da presente investigação, baseia-se no princípio de que se for possível falar da elaboração de programas de atividades físicas que colaborem para tão almejada adesão ao exercício físico em academias, estaremos falando de um processo educacional em sentido amplo (e não de mera técnicas de mudança comportamental) que irá necessitar de professores em condições concretas para desenvolvê-lo.

O que pressupõe como relevante, que esses professores possam relatar elevados níveis de satisfação no desempenho de suas atribuições, acompanhados por um grau de comprometimento para com os alunos/clientes, cuja repercussão pode significar o atendimento concreto à missão organizacional de suas academias, justamente por ser representativo de um excelente nível de qualidade de vida no trabalho”. (NOGUEIRA, 2006: p.157)

Além disto, há de se considerar os fatores que os professores entrevistados por Nogueira (2006) consideraram essenciais para que uma academia fosse caracterizada como um excelente lugar para trabalhar, divididos aqui em 6 categorias, enumeradas segundo ordem e número de incidências: (1) postura ético-profissional, que abrangeria a qualificação de professores, a integração de atividades, o atendimento afetivo ao aluno e a camaradagem no ambiente de trabalho; (2) autonomia e respeito, abrangendo principalmente o direito à participação efetiva na elaboração da metodologia de trabalho; (3) salários e benefícios, englobando aspectos relacionados às oportunidades de crescimento e atualização, bem como o debate sobre planos de carreira; (4) ambiente físico, englobando instalações e equipamentos apropriados; (5) abertura para o diálogo,

envolvendo o relacionamento transparente com os dirigentes e o apoio psicológico ao professor; (6) proximidade da residência.

É preciso olhar este resultado com moderação. Conforme se analisa separadamente o resultado de cada uma das 16 categorias estudadas por Nogueira (2006), é nítido que nem tudo vai bem, ocorrendo até mesmo diferenças de sexismo e ocorrência de modelos de gestão por produção, gerando estresse e instabilidade entre os professores em algumas das academias pesquisadas, e esta visão de conjunto, do resultado final, distorce e simula o contexto cotidiano desses professores. O autor enfatiza que não há um sindicato que represente exclusivamente os professores de academias, e ressalta que os EFs têm de refletir sobre a possibilidade em torno de uma fundação que os represente de forma orgânica e combativa (NOGUEIRA, 2006: p. 268).

Nogueira constatou que 60% dos professores não possuíam outro vínculo empregatício, contudo, apenas 33% tinham sua CTPS assinada sobre o total de vencimentos, 47,6% tinham a CTPS assinada sobre parte do valor total de vencimentos e 19,4% relataram trabalhar sem assinatura da CTPS. Foram encontradas diferentes formas de pagamento, por hora-aula, por número de aulas ministradas no mês, por número de alunos, ou pelo regime de 4 semanas e meia, estabelecido na CLT artigo nº 320, cabível aos *professores* e não aos *instrutores*. Ao comentar sobre a ausência de pagamento sobre o repouso semanal, o autor menciona que os EFs chegam à condição de quase diaristas da indústria inglesa os *journeymen* (NOGUEIRA, 2006: p. 189).

Assim, a despeito do resultado geral positivo, na tese de Nogueira (2006), são retratados aspectos negativos em relação a: perspectiva sobre a carreira profissional (p. 201); estabilidade no emprego (p. 202); confiança nos dirigentes da academia (p.202); *condições de trabalho*⁷⁶ (p.205); estímulo e investimento para capacitação profissional (p. 210); reconhecimento social por parte de alunos, dirigentes e colegas (p. 212); intervalo entre as aulas (p. 215); abertura para diálogo com os dirigentes da academia (p.216).

A pesquisa de Nogueira (2006) foi desenvolvida, como a de Espírito-Santo & Mourão (2006) em academias localizadas em bairros com alto IDH na cidade do Rio de Janeiro, consideradas mega empresas conforme classificação de Bertavello (2006B), embora o autor tenha flexibilizado esta classificação. Os achados específicos de ambos são concordantes no atinente à *atuação profissional* e *condições de trabalho*, evidenciando aspectos indicadores de *precarização*, *flexibilização* e *intensificação* do trabalho.

⁷⁶ Na obra de Nogueira (2006), este termo refere-se mais à condições de infra-estrutura do local de trabalho.

Milano, Palma & Assis (2007) investigaram a relação entre o processo de trabalho e a saúde dos *professores de educação física* que atuam com aulas de ciclismo *indoor* em academias de ginástica do Rio de Janeiro, bem como as diferenças entre gêneros. Foram pesquisados 72 professores. Foi observada desigualdade entre os gêneros no que se refere à distribuição da remuneração, embora não significativa. A média de horas semanais trabalhadas foi de 35,76, sendo que valores de até 83 horas semanais foram encontrados. O estudo também permitiu observar uma excessiva queixa de dores ($n=35$; 48,61%). A percepção sobre o desgaste revelou um valor médio de 13,99 para escala de Borg e o sofrimento psíquico, medido pelo SRQ-20, apresentou valores maiores entre as mulheres ($p<0,001$). Verificou-se que uma grande parte dos trabalhadores tinha até 6h de sono por noite. De acordo com Dinges *et al.* (1997 *apud* MILANO, PALMA & ASSIS, 2007), a restrição da quantidade de horas de sono para uma duração média diária em torno de 4,5 horas, acumulada ao longo da semana, pode provocar prejuízos ao desempenho, fadiga, confusão e aumento na probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, entre outros. Do total de professores investigados, a grande maioria eram pessoas jovens. O autor tece duas explicações a respeito: uma de que a jovialidade da profissão pode estar relacionada à importância dada ao aspecto corporal e ao imaginário de que os *professores de educação física* por estimularem o corpo musculoso e com baixa concentração de gordura, deveriam manter-se com o corpo dentro destes padrões; outra, de que o excesso de carga de trabalho poderia estar afastando os professores com mais idade, talvez, devido ao desgaste ao longo dos anos. As tabelas apresentadas por Milano, Palma & Assis (2007) ilustram evidentemente os dados impressionantes coletados.

Benedetti & Ouriques (2007) tomaram como demanda do estudo as constantes observações de professores de ginástica em academia, “os quais apresentam problemas relativos à saúde, após determinado tempo no exercício da profissão” (queixas em relação a “perda de voz”, distúrbios emocionais entre outros problemas). A partir disto, o objetivo foi realizar uma análise ergonômica do trabalho do professor de ginástica de uma determinada academia da cidade de Florianópolis.

Inicialmente, a demanda era identificar na atividade do *professor de ginástica* em academia fatores relacionados à sua saúde, os quais foram classificados pelos autores como: *fatores humanos* (formação e qualificação profissional; regras relativas às tarefas e atividades desenvolvidas; horários e modos de alternância das aulas; forma de admissão, remuneração e estabilidade profissional; hábitos alimentares e sociais; indumentária

adequada ao exercício da profissão), *fatores ambientais relevantes* (espaço físico; térmico, acústico e luminoso) e *fatores posturais* (principais gestos realizados; posturas adotadas durante a aula; ligações cognitivas e motoras; principais categorias de tratamento da informação – receber e passar; principais decisões a serem tomadas durante a atividade profissional; aparelhos adequados à carga de trabalho). Também seriam observados os aspectos sócio-econômicos e ambientais (geográficos e climáticos). Contudo, o trabalho se limitou apenas em investigar os *comprometimentos relacionados à integridade física e mental dos professores de ginástica em academia*, expostos à música, ao impacto dos exercícios, à jornada de trabalho e à estrutura organizacional de uma determinada academia da cidade de Florianópolis/SC (BENEDETTI & OURIQUES, 2007).

Para realização da pretendida Análise Ergonômica do Trabalho, utilizaram entrevista informal, observação direta da situação de trabalho, e medidas dos níveis de pressão sonora do ambiente, aspecto já verificado no trabalho de Deus (1999 *apud* BENEDETTI & OURIQUES, 2007), pesquisa na qual apenas 14% das academias trabalhava dentro dos limites de sons e ruídos estabelecidos pelas normas do Ministério do Trabalho – esse estudo é referenciado por outros autores citados nesta revisão de literatura. A academia selecionada possuía 8 professores de ginástica. Foi realizada entrevista com 6 professores e uma observação direta da jornada de trabalho de 1 professora de ginástica – visto ser semelhante a dos demais. Os professores ministram em média 42 aulas por semana, havendo uma escala de rodízio aos sábados. A academia adota o sistema BTS⁷⁷, e os professores ministram, segundas, quartas e sextas 7h35min de aula, sendo três aulas do sistema BTS, e nas terças e quintas ministram 3 horas/aula sendo duas do sistema BTS. Os autores ressaltam que as aulas do sistema BTS têm a particularidade de serem muito desgastantes, e afirmam que na Europa e na América do Norte os professores de academias ministram em média três aulas de ginástica por dia, sendo apenas uma do sistema BTS (BENEDETTI & OURIQUES, 2007).

Benedetti & Ouriques (2007) constataram níveis de sons e ruídos acima do permitido. Não foram constatadas Lesões por Esforços Repetitivos e nem Distúrbios Osteo-Musculares Relacionados ao Trabalho. Não obstante, os professores sentem cansaço físico, cansaço mental, desgaste vocal principalmente no final da semana, além de irritação e agressividade com o passar dos anos de trabalho. Apesar disto, a maioria

⁷⁷ Sistema de aulas padronizadas com utilização de música e coreografia específicas, divulgadas pela empresa Les Mills. As aulas deste sistema são conhecido internacionalmente com os nomes de Body Pump, Body Attack, Body Balance, RPM, Body Step, Body Combat, Body Vive e BODYJAM. Foi criado por Leslie Roy Mills, um ex-atleta neozelandês.

dos professores foi enfática em dizer que se sente feliz profissionalmente, embora descontente com o salário. Os autores enfatizaram que a academia não fornece roupas, calçados e cursos de reciclagem para os professores (os *workshops* de reciclagem do BTS são financiados pelo próprio professor, e ocorrem a cada três meses). Os autores concluem que a falta de adequação no ambiente de trabalho e a questão econômica podem dificultar para que os professores possam desempenhar suas funções acadêmicas com interesse e segurança, podendo prejudicar sua saúde.

Palma et al. (2007) evidenciam um fato que circunda a imagem do *Educador Físico*, que no imaginário social aparece como um indivíduo imune aos problemas de saúde. Esta imagem é materializada em seu corpo, freqüentemente com baixa quantidade de gordura e disposto a exercícios físicos, representando o ideal de corpo saudável. As academias de ginástica, espaços marcados pela mercantilização do corpo atlético, do aspecto jovial, do vestuário esportivo da moda e pela música em elevado volume, são o palco principal dessa representação e, assim, a inserção e a manutenção do professor neste mercado de trabalho vêm atravessadas pela exigência desse padrão. Em outros espaços de trabalho do *Educador Físico*, como escolas públicas e privadas, estas exigências estéticas e de esforço físico parecem não ser tão elevadas. Entretanto, o autor ressalta:

“Mas, **paradoxalmente, essas exigências parecem repercutir de forma prejudicial sobre a saúde destes profissionais.** Estamos, então, diante de um caso de investigação no campo da saúde do trabalhador. Nas academias de ginástica, o *professor* é um jovem que, entre outras coisas, precisa: manter-se em forma atlética (talvez utilizando grandes cargas de treinamento físico e, até, associado ao uso de esteróides anabolizantes); produzir muito para arrecadar maiores rendimentos, uma vez que o tempo de vida profissional é curto e a remuneração da hora/aula é baixa; trabalhar sob condições, muitas vezes, de elevado ruído e carga física, pois, muitas vezes, deve fazer as aulas junto com os alunos para mantê-los estimulados e transportar halteres e outros pesos; e trabalhar, muitas vezes, sem carteira assinada, isto é, sem a garantia dos direitos trabalhistas” (PALMA et al., 2007).

Diante desse quadro, traçado empiricamente pelos autores, a partir de discursos de alguns professores, e da escassez de estudos⁷⁸ que tratem da saúde do *professor de educação física*, os autores se propuseram investigar os problemas de saúde dos professores de educação física relacionados à sua ocupação profissional, tendo como objeto as *condições de trabalho e saúde* em geral dos professores de educação física atuantes nas academias de ginástica. A amostra foi composta por sujeitos entre 22 a 47 anos de idade ($M = 30,23$ anos; $DP = \pm 5,88$), sendo 110 (73,8%) do sexo masculino e 39 (26,2%) do sexo feminino, escolhidos em quatro academias que representavam o estereótipo de uma academia considerada importante na cidade do Rio de Janeiro. Foi aplicado um questionário sobre a saúde e o trabalho do *professor de educação física* construído especificamente para a pesquisa, o qual abordava: caracterização sócio-demográfica do grupo estudado; as condições e a organização do trabalho; a morbidade⁷⁹ auto-referida; os hábitos considerados saudáveis; uma escala de Borg de avaliação de impacto de esforço físico; e o SRQ-20, um questionário validado no Brasil que serve para o rastreamento de transtornos mentais menores e como indicativo de sofrimento psíquico⁸⁰. Além da aplicação dos questionários, foi desenvolvida observação participante do processo de trabalho nas diferentes academias de ginástica estudadas. Os dados coletados foram caracterizados por estatísticas descritivas sendo a comparação entre os gêneros para as diversas variáveis numéricas analisada estatisticamente pelo teste t, enquanto que para as variáveis categóricas foi utilizado o teste Qui-quadrado.

Dentre o total de professores investigados por Palma *et al.* (2007), a maioria era de jovens e do sexo masculino. O que levou os autores a refletirem sobre possíveis preconceitos que poderiam estar ocorrendo na contratação dos professores, seja em relação à diferenças de gênero e idade, seja por determinações do estereótipo desejado, sendo outra possibilidade o excesso de carga de trabalho que parece afastar os mais velhos, talvez, devido ao desgaste ao longo dos anos. Além de estarem em maior proporção, os homens trabalham mais horas e perfazem rendimentos mensais maiores. Como a remuneração é por hora/aula, e esse valor é igual para homens e mulheres, o estabelecimento das diferenças entre os gêneros nesta profissão parece ocorrer em outro

⁷⁸ Os autores fizeram pesquisas nas bases de dados Scielo e Medline.

⁷⁹ Taxa de indivíduos doentes num dado grupo e durante um período determinado.

⁸⁰ O ponto de corte utilizado para a determinação de sintomáticos, isto é, em sofrimento em nível que pode ser considerado patológico, foi de 6 para os profissionais de ambos os sexos. Este questionário não foi proposto para diagnósticos específicos, embora possa detectar estados ansiosos, depressivos e somatizações. Para o autor, ainda, as principais vantagens de sua utilização são: fácil compreensão; fácil e rápida aplicação; e ser um instrumento padronizado e validado no Brasil.

nível, já que, segundo os autores, as diferenças entre os gêneros dos professores de educação física que trabalham em academias não são facilmente explicáveis como o padrão encontrado na sociedade (BRITO, 2000 *apud* PALMA *et al.*, 2007).

Os autores observaram que mais da metade dos professores possuem mais de um emprego, além de ter elevada quantidade de horas trabalhadas – em média 42h semanais, sendo que 34,2% ultrapassaram 50 horas semanais, havendo valores de até 78h semanais – provavelmente devido ao fato de o professor ser remunerado por hora/aula, assim, quanto maior for a quantidade de aulas, maior será sua remuneração. Ou ainda, pode estar associado ao curto tempo que o professor permanece na profissão, constituindo uma espécie de “aposentadoria precoce”, fenômeno visível ao se comparar o tempo médio de trabalho e o tempo médio de trabalho em academias dos trabalhadores estudados, que se aproximam, mostrando que o grupo encontra-se em início de carreira. A escolaridade dos professores apresentou um aspecto importante para a qualidade do desempenho profissional, uma vez que mais da metade dos professores possui pós-graduação *lato sensu* (nível de especialização) (PALMA *et al.*, 2007).

A restrição da quantidade de horas de sono por dia, com uma duração média diária em torno de 4,5 horas acumulada ao longo da semana, pode provocar prejuízos ao desempenho, fadiga, confusão e aumento na probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho. Neste ínterim, os autores denotam que as taxas de incidência de acidentes de trabalho típicos para o estado do Rio de Janeiro é de 0,69%⁸¹, enquanto, para o trabalho dos professores de educação física em academias, o total de acidentes alcançou 14,1% – embora esse dado não seja oficial, mas baseado nos relatos dos próprios trabalhadores. O tempo destinado ao almoço foi considerado precário pelos autores, sendo de 31min a 1h30min para 82% dos entrevistados. O hábito de realizar exercícios físicos, contudo, não esteve ameaçado havendo elevada taxa de adesão (PALMA *et al.*, 2007).

O valor médio para o esforço físico no trabalho expressa um esforço percebido como “um pouco intenso”, o que, segundo os autores, pode representar uma intensidade relativa entre 40 a 60% ou o limiar anaeróbio em indivíduos não treinados, assim, a exposição à carga demasiada de trabalho físico pode estar contribuindo para um aumento de problemas músculo-esqueléticos em professores de educação física. As exigências ergonômicas são, portanto, as fontes mais referidas para as queixas de dor. Essas exigências provêm da necessidade de realizar as aulas junto aos alunos, pegar

⁸¹ Isto é, 6,9 acidentes para cada 1.000 trabalhadores segurados.

e transportar pesos (caneleiras, halteres, anilhas, barras, etc.) para os alunos ou mesmo para arrumar a sala, além da necessidade de realizar, nos alunos, exercícios de alongamentos. Os valores encontrados no levantamento sobre transtornos psíquicos menores colocam o grupo numa condição de prevalência inferior a de outros trabalhadores de saúde, embora duas academias estudadas tenham apresentado elevado índice de prevalência de sintomas de sofrimento psíquico. Dentre as variáveis independentes que apresentaram forte associação com o adoecimento, figurando possíveis fatores de risco temos: o ciclismo indoor, associado ao relato de doenças em 37,5% dos professores; a realização de horas extras, onde aqueles que fazem horas extras mostram-se mais propensos à ocorrência de doenças; e poucas horas de sono. Foi verificado que, ao menos uma vez, 32,2% dos professores usaram drogas com base em efedrina com o objetivo de suportar melhor o demasiado esforço físico e para emagrecer, 20,1% relataram uso de esteróides anabolizantes para aumentar a massa muscular (PALMA *et al.*, 2007).

Os autores enfatizam uma maior divulgação dos aspectos patológicos associados ao trabalho dos professores de educação física que trabalham em academias de ginástica, com a finalidade de contribuir para a promoção da saúde e prevenção do adoecimento desses profissionais, além de ressaltarem “a responsabilidade dos empregadores pela adoção de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores” (PALMA *et al.*, 2007).

Krug *et al.* (2008) tencionaram conhecer o perfil do *profissional de Educação Física* que atua na área de musculação em 10 grandes academias da região central da cidade de Criciúma/SC. Para tanto, realizaram uma pesquisa descritiva, com uso de questionário de questões abertas e fechadas, para averiguar a formação inicial e continuada, a preferência de atuação e o sentimento de bem ou mal estar no trabalho por parte dos docentes. As academias foram escolhidas por apresentar maior número de alunos e professores. Os resultados constam da tabela a seguir:

Quadro 11 - Resultados do estudo de Krug *et al.* (2008)

N=24	Sexo	Idade (anos)		Tempo de Atuação (anos)		MOTIVO DA ESCOLHA PELO CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA	
		Médi a	DP ⁸²	Média	DP		
						Praticava atividade física e esporte	41,7%
Masculino	66,7%	31,3	± 7,7	7,3	± 6,0	Interesse pela área da saúde	25,0%
Feminino	33,3%	33,3	± 6,3	8,6	± 6,4	Gostar de Musculação	20,8%
FORMAÇÃO CONTINUADA		Sim	Não	Em branco		Gostava da aula de Educação Física na escola	8,3%
Leituras		100%	0%	-		Gosta de trabalhar com pessoas	4,2 %
Aquisição livros revistas		66,7%	29,2%	4,2%		MOTIVOS DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL REPORTADA PELOS EF	
Cursos de atualização profissional		75,0%	20,8%	4,2%		Alcançar objetivos propostos	12,5 %
Cursos de pós-graduação		50,0%	50,0%	0%		Satisfação dos alunos	50,0%
SATISFAÇÃO PROFISSIONAL		Sim	Não	Em branco		Realização profissional	37,5 %
Salário		58,3%	37,5%	4,17%		MOTIVOS DA INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL	
Condições de trabalho		62,5%	29,1%	8,3%		Falta de Reconhecimento Profissional	29,1 %
Relacionamento com alunos		100%	0%	0%		Baixa remuneração	55,5 %
						Desvalorização do profissional	33,3 %

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de Krug *et al.* (2008).

Em semelhança ao encontrado por outros estudos, notamos nos dados de **Krug *et al.* (2008)**, as mulheres como minoria na academia, a maioria dos professores busca capacitação constante e está satisfeita com seu salário, com suas *condições de trabalho* e com seu relacionamento com os alunos. Contudo, dentre os que reportaram insatisfação profissional, 55,5% alegaram a baixa remuneração como motivo, apontando este como um dos motivos de desistência da profissão. Enquanto 33,3% dos sujeitos entrevistados apontaram a desvalorização profissional como motivo de desistência da área de atuação.

Palma *et al.* (2009), considerando a relevância de três estudos⁸³ que denotam as condições adversas de trabalho e problemas de saúde que os professores de ciclismo *indoor* têm, devido ao ruído e ao excesso de horas de trabalho por semana, e ainda, tomando como referência a Portaria n° 3.214 de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho do Brasil⁸⁴, investigaram a associação entre o nível de ruído no ambiente de trabalho do *professor de educação física* durante as aulas de ciclismo *indoor* e alguns aspectos da saúde.

Para coleta utilizaram um questionário com perguntas abertas e fechadas sobre as características do processo e organização de trabalho dos professores, um instrumento desenvolvido e adotado em outra investigação com profissionais de educação física de ciclismo *indoor*, previamente testado para verificação de sua reprodutibilidade. Além disso foi utilizado o SRQ-20 para medição de transtornos psíquicos, a escala de Borg

⁸² DP = Desvio- Padrão.

⁸³ Os três estudos citados por Palma *et al.* (2009) foram: Milano *et al.* (2005); Deus & Duarte (1997); Lacerda *et al.* (2001).

⁸⁴ Esta portaria impõe a obrigatoriedade de exames admissionais e demissionais sempre que o ambiente de trabalho apresentar níveis de ruído superiores a 85 dB(A) em oito horas de exposição diária, estabelece limites para exposição, tratando diferentemente os ruídos contínuos e os impulsivos, e ainda define os critérios para caracterizar a insalubridade do trabalho.

para estimar o nível de esforço físico despendido durante as aulas e possíveis situações de fadiga, e foi feita medição da pressão sonora próximo à zona auditiva do professor e no centro da sala – ocorreram três medições em cada ponto (aquecimento, parte principal e encerramento da aula) (PALMA *et al.*, 2009).

A amostra era constituída pelo grupo de professores que, concomitantemente à sua instituição, aceitaram participar do estudo, totalizando 15 professores (10 homens e 5 mulheres) com ao menos um ano de formado e um ano de atuação em aulas da referida modalidade, com idades entre 22 e 37 anos ($M = 26,5$ anos; $DP = \pm 3,8$). O tempo médio de trabalho foi de 30,5 horas/semana ($DP = \pm 8,3$), sendo o tempo médio de trabalho com ciclismo indoor de 10,7 horas/semana ($DP = \pm 4,9$) e com atividades que requeriam a utilização de música foram 23,3 horas/semana ($DP \pm 9,2$). Quanto aos valores de pressão sonora, em qualquer situação os valores médios encontraram-se distribuídos em maior número em faixas consideradas insalubres. Houve poucas diferenças entre os níveis de ruído e o porte das academias. Os valores obtidos pelo SRQ-20 e pela escala de Borg indicam que os profissionais, embora possam estar submetidos a níveis consideráveis de ruído e se perceberem fatigados, não apresentavam sintomas de sofrimento psíquico. Os problemas relacionados à garganta (53,3%) e à audição (26,7%) ou no ouvido estiveram entre os mais reportados (PALMA *et al.*, 2009).

Em relação à organização e ao processo de trabalho dos professores, apenas três (20,0%) utilizavam o microfone para proteção das cordas vocais. Os profissionais relataram que o aparelho nunca foi fornecido pela academia e nenhum deles utilizava protetores auriculares. As salas eram construídas de materiais que não são adequados para absorção do som – espelhos, vidros, alvenaria, entre outros (PALMA *et al.*, 2009).

Enquanto os valores aceitáveis como conforto acústico são de até 55 dB(A), no estudo de Palma *et al.* (2009) os valores coletados variaram de 74,4 dB(A) a 101,6 dB(A). A parte principal da aula foi a que apresentou os maiores valores médios (95,86 dB(A)). Além disso, os profissionais trabalhavam, em suas aulas, com valores médios próximos de 90 dB(A). Palma *et al.* (2009), considerando o fato de que o profissional pode atuar em mais de uma aula por dia, que em cada aula ele fica exposto em torno de 30 a 40 minutos na parte principal, e que para um valor de 95 dB(A) o tempo máximo de exposição diária deveria ser de duas horas, concluem que o *professor de educação física* está atuando em um **ambiente insalubre**. E apontam outras investigações semelhantes também feitas com o *profissional de educação física* – Lacerda *et al.* (2001), Mirbod *et al.* (1994) & Deus & Duarte (1997) *apud* Palma *et al.* (2009).

Palma *et al.* (2009) alertam que a **pressão sonora** não tem sido associada somente aos problemas auditivos, mas também ao risco de desenvolver **hipertensão arterial**. O estudo de Corrêa Filho *et al.* (2002 *apud* PALMA *et al.*, 2007) com motoristas de ônibus revelou que o risco de hipertensão foi 2,98 vezes maior nos profissionais com perda auditiva induzida pelo ruído. Souza *et al.* (2001 *apud* PALMA *et al.*, 2007), ao investigar trabalhadores da área de petróleo, verificou que a exposição prolongada ao ruído parece ser um fator de risco importante para a hipertensão arterial. Além disso, Azevedo *et al.* (1994 *apud* PALMA *et al.*, 2007) afirmam que a pressão sonora poderia influenciar negativamente o **sono**, provocar **alterações gástricas** e, mesmo, a repercutir sobre a **visão** e a **concentração**.

Embora a música seja um recurso didático de grande importância, uma vez que estimula os alunos a praticarem a atividade, além de auxiliar na prescrição da intensidade (WILSONT & HERBSTEIN, 2003 *apud* PALMA *et al.*, 2009), a exposição a níveis elevados de pressão sonora é prejudicial e seus efeitos podem ser aumentados quando interagidos aos exercícios físicos (VITTTOW *et al.*, 1994 *apud* PALMA *et al.*, 2009), uma vez que, estimulados, os praticantes tendem a acelerar o ritmo e intensificar a atividade.

Palma *et al.* (2009) ressaltam a importância da conscientização dos profissionais quanto a utilização de música em níveis adequados de pressão sonora e utilização de estratégias para proteção individual, como uso de protetores auriculares e microfones. Em relação às academias enfatiza que estas poderiam ter salas com melhores condições acústicas, utilizando nas paredes, pisos e tetos materiais que absorvessem melhor o ruído, além de projetarem a localização das caixas de som em posição mais adequada. Recomendam que futuros estudos investiguem se estes profissionais expostos a ruídos elevados estão vulneráveis a reduções da sensibilidade auditiva, problemas relacionados ao sono, hipertensão, alterações gástricas, entre outros aspectos. Os autores também, em argumento adjacente, requisitam uma regulamentação, citando o exemplo do ocorrido no estado de Massachussets, nos Estados Unidos, onde foi aprovado um projeto de lei que determina a existência de placas informativas sobre o ruído no interior das academias de ginástica e que este não poderia ultrapassar 90 dB, objetivando a proteção auditiva dos indivíduos.

Palma *et al.* (2009: p.350) concluem que “o professor parece estar preso à uma situação que a própria cultura do “*fitness*” criou e deixou se solidificar”.

CAPÍTULO V

Educação Física em academias de atividades físicas: Exercício da profissão e organismos de classe

O incessante progresso das *técnicas de gestão do trabalho*, o enorme crescimento das empresas, o lugar cada vez maior ocupado pelos setores econômicos⁸⁵ na atividade social, o fortalecimento e desmantelamento das associações sindicais (ANTUNES, 2006) e, paralelamente, os conflitos entre empregados e empregadores, trazem à atenção os grupos que se formam entre si à mercê das atividades de trabalho e as relações existentes entre eles (FRIEDMANN & NAVILLE, 1973), fala-se, portanto, de organismos de classe relacionados ao trabalho, quais sejam, as associações, os sindicatos e os conselhos profissionais, entidades pertinentes às inter-relações que perpassam o tema deste trabalho.

Haja vista a realidade profissional do *Educador Físico* retratada no capítulo anterior, pergunta-se *o que pode ser feito a respeito e quem o fará*. Ter conhecimento dos organismos dessa classe profissional nos ajudará a esclarecer qual é o papel de cada um e, a partir disso, a quem consiste tomar algum tipo de providência.

Quadro 12 - Organismos de classe relacionados ao trabalho - associações, sindicatos e conselhos profissionais.

Entidades	Origem	Objetivos
Associações	Criadas livremente pelos profissionais de uma categoria profissional.	Interesses comuns de ordem cultura, social, desportiva, política, científica, lazer e outras.
Sindicatos	Criados pelos profissionais de acordo com as normas sindicais.	Otimização das relações e das condições do trabalho profissional.
Conselhos Profissionais	Criados por leis específicas no Congresso Nacional.	Fiscalizar, orientar e disciplinar legal, técnica e eticamente o exercício profissional; Defesa da Sociedade; Habilitação Profissional.

Fonte: <<http://www.educacaofisica.com.br/especiais/educacaofisica/vida.asp>>. Acesso em: mar. 2010.

⁸⁵ Serviços, Indústria, etc.

Antes da apresentação dos organismos de classe específicos às categorias dos *Educadores Físicos* e dos *proprietários de academias de atividades físicas* em Brasília (DF), são dados esclarecimentos gerais sobre o que seria um conselho profissional e um sindicato. Segue-se a estas explicações, um breve histórico das associações e sindicatos dessas categorias no âmbito brasileiro.

5.1 As funções de um Conselho Profissional

Muito embora a Constituição Federal (BRASIL, 1988) tenha estabelecido a liberdade de profissão, a Lei pode exigir, naquelas profissões em que se busca preservar a vida, a saúde, a liberdade e a honra, que o profissional esteja submetido ao controle ético de um Conselho Profissional (art. 5º, inciso XIII, da CF). Sem a inscrição no Conselho, o profissional não pode exercer a profissão para a qual se habilitou. Assim, a existência dos Conselhos de Fiscalização das Atividades Profissionais está intrinsecamente ligada à proteção da coletividade contra os leigos inabilitados como também dos habilitados sem ética, o que é feito pela fiscalização técnica, em conformidade com os regulamentos determinados por Lei. Por isso, é um órgão público descentralizado, dotado de personalidade jurídica de direito público e sujeito à fiscalização do Tribunal de Contas da União (CHAVES JR., 2005).

O desconhecimento da real função dos conselhos leva o profissional a crer que, se ele paga o tributo, deve ser devidamente retribuído, por meio da defesa de interesses de sua categoria. Com certeza, o sistema contributivo é por excelência retributivo. Mas a contraprestação do tributo pago deve ser revertida não só para o universo daquela classe profissional, mas para a salvaguarda dos interesses coletivos, cujo fim primordial é dar proteção à sociedade, em relação aos serviços que lhes são prestados por seus profissionais. Por saber que o Estado vela por aquele profissional é que o cidadão pode contratá-lo, porque sabe que o Estado está exercendo, por meio de um conselho, a fiscalização sobre aquele profissional (CHAVES JR., 2005).

Ao exercer a sua atividade principal, a fiscalização ética e técnica, o conselho, por via oblíqua, estará agindo em prol de sua categoria, porque abrirá espaço no mercado de trabalho para os seus profissionais. Paralelamente ao papel ou atividade-fim atribuída aos conselhos, é importante que esses órgãos busquem também outros projetos voltados para a sua categoria. Trabalhos nesse sentido são nobres e ao aproximar o

conselho dos profissionais, das escolas de formação profissional, da própria administração pública, promovendo debates, cursos, palestras, congressos etc., estará buscando melhorias para a profissão e a classe (CHAVES JR.,2005).

É preciso que os profissionais tomem consciência da importância dos conselhos para a sociedade atual, porque, contando com a participação de todos os seus registrados, o controle desses órgãos será feito de forma ainda mais democrática. Quem sai ganhando não são somente os profissionais, mas toda a sociedade brasileira.

5.2 O Conselho Federal de Educação Física

O conselho profissional respectivo ao *Educador Físico* é o Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) no âmbito nacional e os 14 Conselhos Regionais de Educação Física no âmbito regional (CREF 1ª RJ/ES; CREF 2ª RS; CREF 3ª SC; CREF 4ª SP; CREF 5ª CE/MA/PI; CREF 6ª MG; CREF 7ª DF; CREF 8ª AM/AC/AP/PA/RO/RR; CREF 9ª PR; CREF 10ª PB/RN; CREF 11ª MS/MT; CREF 12ª PE/AL; CREF 13ª BA/SE; CREF 14ª GO/TO) em funcionamento desde 2005 (STEINHILBER, 2006: p.9), com exceção do recém criado CREF 14ª.

No estatuto do CONFEF e no livro lançado pelo CONFEF em 2006, organizado por Tojal & Barbosa (2006), constam importantes declarações quanto ao seu papel:

“A **missão do Sistema CONFEF/CREFs** é garantir à sociedade que o direito constitucional de ser atendida na área de atividades físicas e esportivas seja exercido por profissionais de Educação Física”. (Disponível em: <<http://www.confef.org.br>>. Acesso em: mar. 2010)
 “Art. 2º - O CONFEF e os CREFs são órgãos de representação, disciplina, **defesa** e fiscalização **dos Profissionais de Educação Física**, em prol da sociedade, atuando como órgãos consultivos do Governo”. (Estatuto do Conselho Federal de Educação Física publicado no D.O.U. nº 90, seção 1, pág. 92 a 99, de 13/05/2008).

“É importante entender que **não são os Conselhos, associações de classe no sentido sindical**, nem

sociedade de caráter cultural ou recreativo. São isto sim, entidades de Direito Público, **autarquia corporativa**, com destinação específica de zelar pelo interesse social, fiscalizando o exercício profissional das categorias que lhe são vinculadas” (STEINHILBER, 2006: p.7).

Nota-se que o Conselho se coloca tal qual é, agente fiscalizador e não entidade sindical, embora também se coloque em “**defesa**” dos “Profissionais de Educação Física” (Art. 2º do Estatuto do CONFEF – supracitado).

Contudo, sua atuação é confrontada com a realidade e com as necessidades que dela emergem, as quais exigem, um conselho que lute pela consolidação que a profissão de Educação Física exige nos tempos atuais.

Portanto, há de se ponderar o papel do conselho acerca da “**defesa**” do profissional quanto às suas *condições de trabalho*⁸⁶. Embora seja indubitável que não é esta sua atividade fim enquanto conselho profissional.

Contudo, outros conselhos profissionais se portam de forma diferenciada, agregando maior proteção aos seus profissionais, e isso não configura infringência da lei. O que nos leva a concluir que o Sistema CONFEF/CREFs poderia ter a mesma atitude, haja vista não só as *condições de trabalho* do *Educador Físico*, como o fato de a profissão ter sido *regulamentada*, mas não contar com amparo legal efetivo àqueles que exercem a profissão enquanto trabalhadores. Além disto, se o conselho exerce papel fiscalizador nas academias, poderia averiguar qual tratamento é dado aos profissionais nela atuantes, mas isso não é feito quando do processo de fiscalização, como pode ser observado nos itens da Tabela de Infrações e Penalidades⁸⁷, e na Resolução CONFEF nº 023/2000, que dispõe sobre a fiscalização e orientação do exercício Profissional e das Pessoas Jurídicas, no item “DO PROCEDIMENTO FISCALIZADOR”:

“Art. 7º - No exercício de suas atribuições, o(s) Profissional(is) de Educação Física, **agentes de orientação e fiscalização, adotarão as seguintes providências:**

A - Verificar se: I - Os Prestadores de atividades físicas estão inscritos no Conselho Regional; II - Se as pessoas

⁸⁶ Com relação aos estágios, a atribuição de supervisão cabe às Instituições de Ensino Superior (IES) (BARROS, s.d.).

⁸⁷ Disponível no sítio eletrônico do CREF 7ª (<http://www.cref7.org.br/>).

jurídicas, prestadoras de serviço em atividades físicas, desportivas e similares, estão devidamente regularizadas no Conselho; III - Se os estágios estão devidamente regularizados conforme resolução vigente do CONFEF. B - Lavrar o Termo de Fiscalização que deverá ser também assinado pelo Profissional Fiscalizado ou pelo responsável do estabelecimento, organização ou pessoa jurídica vistoriada. Na ocorrência de negativa para tais assinaturas, o *Profissional de Educação Física*, agente de orientação e fiscalização, fará constar o fato no relatório, se possível testemunhado.

C - Fazer o relatório de vistoria para cada fiscalização efetuada, elaborando laudo minucioso”. (Disponível em: <http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=23>. Acesso em: mar. 2010)

Em contrapartida, o Conselho Federal de Medicina (CFM), em seu sítio eletrônico afirma:

“O CFM considera a má prática médica, consubstanciada na medicina mercenária, burocratizada ou inepta uma inimiga da sociedade e da medicina. O Conselho Federal de Medicina, CFM, é um órgão que possui atribuições constitucionais de fiscalização e normatização da prática médica. **Criado em 1951, sua competência inicial reduzia-se ao registro profissional do médico e à aplicação de sanções do Código de Ética Médica.**

Nos últimos 50 anos, o Brasil e a categoria médica mudaram muito, e hoje, as atribuições e o alcance das ações deste órgão estão mais amplas, extrapolando a aplicação do Código de Ética Médica e a normatização da prática profissional.

Atualmente, o Conselho Federal de Medicina exerce um papel político muito importante na sociedade, **atuando na defesa da saúde da população e dos interesses da**

classe médica. O órgão traz um belo histórico de luta em prol dos interesses da saúde e do bem estar do povo brasileiro, sempre voltado para a adoção de políticas de saúde dignas e competentes, que alcancem a sociedade indiscriminadamente.

Ao defender os interesses corporativos dos médicos, o CFM empenha-se em defender a boa prática médica, o exercício profissional ético e uma boa formação técnica e humanista, convicto de que a melhor defesa da medicina consiste na garantia de serviços médicos de qualidade para a população”. (Disponível em: <<http://www.portalmedico.org.br/novoportal/index5.asp>>. Acesso em: mar. 2010)

Ainda, o **Estatuto para os Conselhos de Medicina**, publicado apenas nove anos antes do Estatuto do CONFEF, por exemplo, rege:

Art. 1º - O Conselho Federal de Medicina e os Conselhos Regionais de Medicina são os órgãos supervisores, normatizadores, disciplinadores, fiscalizadores e julgadores da atividade profissional médica em todo o território nacional.

Parágrafo único - **Cabe aos Conselhos de Medicina zelar**, por todos os meios ao seu alcance, pelo perfeito desempenho ético da Medicina, **por adequadas condições de trabalho, pela valorização do profissional médico e pelo bom conceito da profissão e dos que a exercem legalmente** e de acordo com os preceitos do Código de Ética Médica vigente. (Publicado no D.O.U., 15 Janeiro 1999, Seção I, p.44 – 46)

E não só possui este regimento, como também, publiciza sua luta: por mais verbas para a saúde; por uma gestão competente do Sistema Único de Saúde (SUS); por melhores salários para os médicos do serviço público; por honorários dignos para toda classe; pela regulamentação da profissão; por escolas médicas de qualidade; e pelo

aperfeiçoamento profissional continuado – como se pode ver na figura divulgada em revista de grande circulação, no **Anexo 2** deste livro. Além disto, a classe médica conta ainda com uma associação, a Associação Médica Brasileira, que tem uma revista de tiragem própria, bimestral, que conta com uma coluna de assessoria jurídica que traz reportagens de interesse dos médicos (também no **Anexo 2**).

Considerando a problemática da denominação *instrutor* abordada no item 3.1 deste livro, quando se abordou a legislação trabalhista na obra de Barros (2008: p. 416-417), cremos que o CONFEF tem de se posicionar a respeito, já que Tojal & Barbosa (2006) mostram que é missão do CONFEF “**quebrar paradigmas e compreensões equivocadas e distorcidas a respeito de nossa profissão**”:

“Inicialmente deve-se entender que o **CONFEF** é uma entidade normativa e unificadora, tendo papel de fortalecer a imagem do Sistema, conquistar e consolidar representatividade nas Políticas Públicas e Privadas nos órgãos e entidades correlatos e afins, também **tem como missão e responsabilidade** promover parcerias com entidades nacionais, conquistar densidade política em todas as esferas, visando divulgar o Sistema CONFEF/CREFs, bem como, zelar pela qualidade da formação profissional, **quebrar paradigmas e compreensões equivocadas e distorcidas a respeito de nossa profissão, seja no executivo, legislativo e/ou judiciário**, procurando sempre e em todas as esferas, ocupar espaços relacionados à nossa área, cumprindo sua responsabilidade social, propiciando condições para os que os CREFs, enquanto órgãos executivos, possam executar as tarefas que lhes cabem” (TOJAL & BARBOSA, 2006: p.8-9).

“De qualquer forma, compete ao adulto, ***ao profissional, ao professor como educador e não como um simples instrutor***, interferir sempre que necessário para que os que dependem de nós (os filhos, os mais novos, os mais idosos, os alunos etc.) possam ter atendidas suas carências básicas a fim de que as mesmas não se “aprofundem” ou se transformem em privações e até mesmo em vacuidades” (TOJAL & BARBOSA, 2006: p.116).

No entanto, o que se vê são lutas que parecem ser mais em prol dos *proprietários de academias de atividades físicas* que dos *Educadores Físicos*, como se pode constatar a partir das atitudes do CONFEF e do CREF 7^a:

- Pelo empenho do CONFEF junto à Federação Brasileira de Academias (FEBRACAD) em transformar as academias em empreendimentos de saúde conforme mostrou Bertavello (2005) – em reportagem publicada na Revista do CONFEF, no **Anexo 3** deste livro. Embora, caso isto ocorra, há perspectivas de redução da carga tributária destes estabelecimentos, e isso talvez, diminua os custos, possivelmente possibilitando: o aumento do número de praticantes de atividade física, beneficiando a população; e maior valorização salarial, beneficiando o *Educador Físico*. Ainda, na mesma revista onde há a reportagem de Bertavello (2005), há outra reportagem intitulada “CONFEF e OAB discutem parceria”, onde dá a entender que o CONFEF pretende instaurar um exame dos graduados e lhe trazer benefícios, como faz a OAB, conforme a reportagem, no **Anexo 4** deste livro.
- Pela solicitude do CREF 7^a em abrigar em seu espaço físico reuniões do **Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno** (SADEPE/DF/Entorno) conforme publicado no Diário Oficial⁸⁸ constante do **Anexo 5** deste livro. **Obs:** Em relação a esta instituição, houve uma pesquisa documental e de campo relatada no tópico “5.7 Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno (SADEPE/DF/ENTORNO)”. Estive presente na referida reunião, e o relato sobre esta consta do tópico mencionado.

5.3 Os Sindicatos – associativismo entre empregadores e empregados

Os primeiros sindicatos nasceram na Inglaterra e tiveram origem nas corporações de ofício na Europa medieval que rumava à implantação efetiva do sistema capitalista, já a partir do século XVII. Surgem da necessidade de intermediar os conflitos e interesses entre empregadores e trabalhadores que eclodiam do processo dialético imperado pela

⁸⁸ Conforme publicado no Diário Oficial da União, N° 7, seção 3, de 12 de janeiro de 2010, terça-feira – ISSN 1677-7069. Publicação em anexo.

lógica do capital. Durante longo período tratados como insurgentes, os sindicatos subsistiram de forma ilegal sendo legalizados somente a partir do século XIX em países da Europa. Com a expansão do capitalismo como sistema predominante, os sindicatos espalharam-se pelo mundo. Da mesma forma, o sindicalismo surge no Brasil como instrumento indispensável de negociação de venda da *força de trabalho* por parte dos trabalhadores, e após todos os percalços históricos, foi reconhecido pelo Decreto nº 24.694 de 12 de julho de 1934, ganhando definitivamente seu espaço com a respectiva previsão na Constituição Federal de 1988:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a **contribuição** que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, **para custeio do sistema confederativo** da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer”.

Artigo 8º da CF (BRASIL, 1988)

Como declarado em lei, a função do sindicato é a defesa dos direitos do trabalhador, embora as crises estruturais estejam alterando este quadro (ALVES 2000 e 2006; ANTUNES, 2006; SANTOS, 2006). A criação de sindicatos e sua associação são livres, desde que seja cumprido o estabelecido nos incisos I e II. O órgão competente para registro do sindicato de que se trata o inciso I é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme a Portaria nº 186/2008, publicada revogando a Portaria nº 343/2000, bem como as devidas alterações posteriores.

Para que possua condições mínimas de exercício de sua função o sindicato recebe conforme o inciso IV, a *contribuição sindical* prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. De acordo com o MTE a *contribuição sindical* possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente – pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano – e tem funções predeterminadas, além de custear, em parte, as atividades do sindicato:

“O art. 8º, IV, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, **independentemente de serem ou não associados a um sindicato**. Tal contribuição deve ser distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, federações, confederações e à “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo MTE. **O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e Salário” integram os recursos do Fundo**

de Amparo ao Trabalhador. Compete ao MTE expedir instruções referentes ao recolhimento e à forma de distribuição da contribuição sindical. **Legislação Pertinente: arts. 578 a 610 da CLT.** Competência do MTE: arts. 583 e 589 da CLT”. (Disponível em: <http://www.mte.gov.br/cont_sindical/Default.asp>. Acesso em: mar. 2010)

Além da *contribuição sindical*—prevista na CLT—, em geral, os sindicatos *requerem de seus associados a contribuição confederativa*⁸⁹,—prevista na CF (BRASIL, 1988)—, com a finalidade de manutenção da entidade. O que segue o preceito estipulado pela súmula de nº 666 do Supremo Tribunal Federal, “a *contribuição confederativa* de que trata o art. 8º, IV, da CF só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”⁹⁰.

Os sindicatos brasileiros são filiados em instâncias associativas de maior grau seguindo a estrutura do *sistema confederativo piramidal* que implica na presença de Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical, estruturados de forma crescente, representando administrativa ou judicialmente a categoria profissional. Aqueles que compõem a diretoria sindical têm a prerrogativa da estabilidade, sendo assim vedada a demissão da candidatura e se eleito, até um ano após o mandato, conforme o art. 8º, inciso VIII da CF (BRASIL, 1988). É preciso que os profissionais tomem consciência da importância dos sindicatos, que, contando com a participação de todos, pode efetivamente representar os seus direitos.

5.4 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas no Brasil

No Brasil, a tradição de representação das academias construiu-se por meio de entidades sindicais e mais recentemente por associações. Os Sindicatos das Academias em todo o território Nacional nasceram da necessidade da união das empresas em prol de conquistas, benefícios e devido ao enquadramento empresarial do seu segmento

⁸⁹ Por vezes denominada contribuição assistencial.

⁹⁰ Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=666.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: mar. 2010

econômico. A tabela a seguir apresenta breve histórico da relação posterior e atual dos sindicatos de academias antes tidos como associações:

Quadro 13 - Relação de Sindicatos de Academias no Brasil, dados disponíveis até o ano de 2003 (BERTEVELLO, 2006B).

Ano de Fundação	Estado Sede	Sindicatos de Academias de Atividades Físicas	Jurisdição nos estados	Número de Academias Sindicalizadas	
				Inicial	Atual
1980	São Paulo (sede em conjunto com a Federação Brasileira de Academias (FEBRACAD))	Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (SEEAATESP)	SP	-	3.266 ⁹¹
1989	Minas Gerais	Sindicato dos Estabelecimentos de Natação, Ginástica, Recreação e Cultura Física de Minas Gerais (SENAGIC)	MG	60	2.500
1996	Paraíba	Sindicato Patronal das Academias de Ginástica do Estado da Paraíba (SADEPE/PB)	PB	-	260
1997	Rio Grande do Sul	Sindicato das Academias e Demais Empresas de Prática Esportiva do Estado do Rio Grande do Sul (SADEMP)	RS	-	200
1997	Mato Grosso	Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes do Estado de Mato Grosso	MT	-	200
1999	Rio de Janeiro	Associação Brasileira de Academias (ACAD-Brasil)	Nacional e Regional (RJ)	-	240
2000	São Paulo	Federação Brasileira de Academias (FEBRACAD)	Nacional	-	8
2001	Ceará	Sindicato das Academias de Ginástica e Desporto do Estado do Ceará (SENAGI/CE)	CE	-	300
2002	Santa Catarina	Sindicato das Academias e Demais Empresas de Prática Esportiva do Estado de Santa Catarina (SADEPE/SC)	SC	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados apresentados por Bertevello⁹² (2006B).

A representação nacional dos sindicatos de academias se dá através da Federação Brasileira das Academias (FEBRACAD) fundada em setembro de 2000, uma entidade patronal que somava, em 2003, oito entidades filiadas. A FEBRACAD está enquadrada no terceiro grupo, por classificação de atividades, da *Confederação Nacional de Educação e Cultura* e da *Confederação Nacional dos Empregados em Estabelecimentos de Educação e Cultura*, como *Academias, Clubes, Federações e Confederações, Empresas de Arbitragem, entre outras intervenções econômicas e profissionais correlatas* que possam existir ou que venham a existir no futuro, visto que a filiação dos sindicatos em uma federação se dá por especificidade ou similaridade. Contudo, como a FEBRACAD não existe efetivamente, já que não possui registro no MTE, assim os Sindicatos de Academias não podem a ela se filiar, estando o Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (SEEAATESP), por exemplo, filiado a Federação de Serviços do Estado

⁹¹ Em outro ponto do mesmo documento Bertevello (2006B) afirma só no Estado de São Paulo há 6,5 mil academias, sendo que 3.634 destas são registradas em quatro sindicatos de diferentes especializações.

⁹² Bertevello (2006B), desde a época de elaboração deste até o presente, acumulava os cargos de diretor-presidente do Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (SEEAATESP) e da Federação Brasileira de Academias (FEBRACAD), de acordo com informações obtidas junto ao sítio eletrônico do sindicato e constantes do rodapé de sua publicação, aqui referenciada. Disponível em: <<http://www.sindicatodasacademias.org.br>>. Acesso em: mar. 2010.

de São Paulo (FESESP), como justifica Bertevello no sítio eletrônico do respectivo sindicato:

“Como é do conhecimento dos Sr. Proprietários de academia a **FEBRACAD** é uma entidade que existe de fato, contudo, em virtude da pouca quantidade de Sindicatos patronais existentes no Brasil, **ainda não existe de direito. Embora já haja número suficiente para a sua legitimação junto ao Ministério do Trabalho e Emprego**, de nada adiantaria ser uma entidade de poucos recursos financeiros com inexpressiva representatividade nacional”. (Disponível em: <<http://www.sindicatodasacademias.org.br/convenios.asp?ConParID=3>>. Acesso em: mar. 2010)⁹³.

No plano internacional há uma entidade dominante no ramo das academias, a *International Health Racquet and Sports club Association* (IHRSA), fundada em 1981 e que hoje reúne mais de 7.000 membros de 80 países. No plano nacional, a Associação Brasileira de Academias (ACAD) foi criada em 1999 por Carlos Heitor Bergallo, presidente-fundador, no Estado de São Paulo, durante o evento *IHRSA Latin American Conference & Trade Show*, filiando-se à IHRSA em outubro de 2000. A IHRSA organiza congressos anuais e, no congresso de 2003, incluiu o empresário brasileiro Carlos Heitor Bergallo como membro do seu conselho diretor. Atualmente a ACAD, considerada um Sindicato Nacional de Academias, tem sede na cidade do Rio de Janeiro, e conta com 240 membros associados (BERTEVELLO, 2006B).

5.5 Associações e Sindicatos dos *Educadores Físicos* no Brasil

As primeiras entidades associativas dos *Educadores Físicos* de que se tem notícia são as *Associações de Professores de Educação Física* (APEF), entidades de caráter estadual e municipal, que visam organizar a categoria *profissional de Educação Física* de nível superior com o propósito de desenvolver ações de natureza política, técnica e social no âmbito da

⁹³ Também no Anexo 6 deste livro.

Educação Física, dos esportes e das atividades físicas de saúde e de lazer. No geral, as APEF ao expandirem-se por todo o país ao longo da segunda metade do século XX, elegeram em diferentes oportunidades e composições as funções de: organização da categoria profissional, cursos de aperfeiçoamento, realização de congressos, promoção de fóruns, deliberações e ações políticas coletivas, desenvolvimento de atividades sociais, prestação de serviços (seguros, consórcios, caixa de empréstimos, planos de saúde etc) bem como publicação de revistas e livros focalizando temas da profissão de Educação Física (SARTORI, 2006).

A primeira APEF, fundada no Estado de São Paulo (SP) em 1935, teve origem concomitante à criação dos cursos superiores de Educação Física na década de 1930. Sendo seguida pela do Rio Grande do Sul (RS) em 1945 e pela do Rio de Janeiro (RJ) em 1946. Nesta fase, havia uma postura predominante de aperfeiçoamento profissional e foram constituídos cursos em períodos de férias, então denominados de “Estágios Internacionais”, organizados pelas entidades líderes de SP, RS e RJ, que traziam prestigiados professores do exterior, de modo sistemático, com o apoio financeiro da então existente Divisão de Educação Física (DEF) do Ministério da Educação e Saúde. A queda desta iniciativa na década de 70, justificada por Sartori (2006), deu-se tanto pelo retorno de professores brasileiros pós-graduados no exterior (mestrado e doutorado) como pela criação do Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte (CBCE), pois, juntos, esses fatos representaram estímulos a um pensamento acadêmico mais voltado aos problemas e interesses nacionais, distantes, portanto, de fórmulas importadas. Além disso, o país entrou na fase de organização de congressos que substituiu a fase de cursos de aperfeiçoamento. Assim, a expansão das APEFs nesta década ocorreu com a implantação de unidades locais (municipais), sobretudo no Paraná e em Santa Catarina, coincidindo com a interiorização das Instituições de Ensino Superior em Educação Física.

De acordo com Sartori (2006), no ano de 1946, a partir das APEFs de SP, RJ e RS, foi fundada a Federação Brasileira das Associações de Professores de Educação Física (FBAPEF) com o propósito de criar a Ordem ou o Conselho Profissional de Professores de Educação Física. Na década de 1970 há deliberações do Congresso de Educação Física realizado pela APEF/RJ para ações pela regulamentação da profissão. Na década de 1980 com a revitalização da FBAPEF, sob liderança de Inezil Pena Marinho, surgem novamente as propostas para regulamentação da profissão. Em 1985, a proposta de Inezil logrou ser aprovada pelo Congresso Nacional, mas foi vetada pelo Presidente da República, José Sarney. A segunda tentativa para a regulamentação profissional

somente reapareceria no início dos anos de 1990. Nesse período, a proposta da regulamentação e respectiva busca de uma representatividade no contexto da política nacional trouxeram avanços e retrocessos na tentativa de mobilização dos profissionais de Educação Física. Visto que o processo de regulamentação gerou extensa e controversa campanha⁹⁴ (SOFISTE 2007; NOZAKI, 2004), ainda que iniciada por demanda dos próprios profissionais de Educação Física via APEFs (DACOSTA, 2006B). Deste modo, na transição entre as décadas de 1980 e 1990, identificou-se um esvaziamento no movimento das APEFs.

Novo fôlego surge ainda na década de 1990 configurando-se a partir do resgate do movimento pela regulamentação da profissão, liderado pela APEF/RJ, com apoio dos segmentos de RS, SP, MG e SC. O marco que encerra esta fase é o da criação do Conselho Federal de Educação Física (CONFEF), em 1998, pela Lei nº 9.696, com o propósito de regulamentar a profissão. Neste estágio também se ampliou a tendência à prestação de serviços (seguros, empréstimos etc), gerando maior variedade de funções nas APEF estaduais.

Embora não se tenham hoje dados precisos sobre as APEFs estaduais em conjunto em sua representatividade nacional, Sartori (2006) afirma que 25 entidades participaram na reunião que elegeu os primeiros membros do Conselho Federal de Educação Física em 1998, e assim, estima que as APEFs de todo o país devam totalizar um mínimo de 20 mil associados, embora seja desconhecido o número de membros ativos e o grau de adimplência destes participantes.

⁹⁴ Visto que havia entidades contrárias à regulamentação da profissão. Devido à complexidade desta questão, e diante da impossibilidade de abordá-la em profundidade, visto não ser objeto deste estudo, solicita-se ao leitor consultar mais informações em SOFISTE (2007) e NOZAKI (2004), citados na bibliografia do presente livro, e também em: VIEIRA, Marcelo Eugênio & CORRÊA, Evandro Antônio. **Profissionalização e regulamentação no campo da Educação Física: o contexto das lutas/artes marciais**. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd140/o-contexto-das-lutas-artes-marciais.htm>>. Acesso em: mar. 2010; MELO, Bruno do Amaral & VIDAL, Maria Helena Candelori. **A profissionalização e a regulamentação da Educação Física: atuação do CREF nas academias da cidade de Uberlândia/MG**. Disponível em: <<http://www.simpósioestadopoliticas.ufu.br/imagens/anais/pdf/DC09.pdf>>. Acesso em: mar. 2010; PORTAL DO ESPORTE. **Regulamentação da Educação Física no Brasil**. Disponível em: <<http://www.portalesporte.com.br/esporte/principal/conteudo.asp?id=8231&pag=5>>. Acesso em: junho de 2009, entre outros.

Quadro 14 - Associações de Professores de Educação Física (APFs), dados de 1935 a 2003 (SARTORI, 2006).

Estado Sede	Associação dos Professores de Educação Física (APEF)	Número de Núcleos Municipais	Ano de Fundação	Número de Associados	
				Inicial	Atual
São Paulo	APEF/SP	-	1935	-	-
Rio Grande do Sul	APEF/RS	-	1945	-	8.834
Rio de Janeiro	APEF/RJ	7 APEFs Municipais	1946	-	2.430
Pernambuco	APEF/PE	-	Década de 1960	-	-
Paraná	APEF/PR	32 APEFs Municipais ⁹⁵	Década de 1960	-	-
Mato Grosso do Sul	APEF/MS	5 APEFs Municipais e 10 Diretorias Municipais	1980	300	1.000
Minas Gerais	APEF/MIG	25 APEFs Municipais	1980	-	-
Mato Grosso	APEF/MT	-	1998	-	1.200
Total para o Brasil ⁹⁶	Federação Brasileira das Associações de Professores de Educação Física (FBAPEF) 25 APEFs	-	1946	-	20.000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados de Sartori (2006).

À parte, a importância e representatividade dos sindicatos, muitas vezes estes organismos têm agido de forma truncada, visto que têm direcionado as reivindicações para as questões monetárias, deixando para segundo plano as *condições de trabalho* (LAURELL, 1981 *apud* ESPÍRITO-SANTO & MOURÃO, 2006), isso quando não agem de forma neocorporativista (ALVES, 2006B) como no caso dos profissionais que atuam em academias pesquisadas por Espírito-Santo & Mourão (2006) onde o sindicato que abarca essa categoria está associado à ACAD (Associação Brasileira de Academias), isto é, aos donos de academias. Logo não tem qualquer tipo de ação em prol desse grupo de profissionais, a começar pela hora/aula prevista por ele no valor de R\$ 2,20 para duração da aula de 60 minutos – valor que vigorou até maio de 2005.

5.5.1 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas e dos *Educadores Físicos* em Brasília-DF

Em Brasília-DF, cidade onde foi realizada a pesquisa relatada neste livro, a representatividade sindical das categorias envolvidas foi averiguada com pesquisa de campo e pesquisa documental cujos procedimentos são discriminados no Capítulo 6, sobre o método.

⁹⁵ Em razão deste número foi criada no estado do Paraná uma federação estadual, a FAPEF/PR. Esta federação operava em 2003 em parceria com um sindicato: o Sindicato dos Profissionais de Educação Física do Paraná (SINDEFEPAR), cujo presidente era o mesmo da federação.

⁹⁶ Estimativa a partir do comparecimento de 25 unidades APEF na reunião que elegeu os primeiros membros do Conselho Federal de Educação Física em 1998.

Segue na tabela abaixo, a relação dos organismos de classe das categorias *Educadores Físicos* e *proprietários de academias de atividades físicas* de Brasília (DF). Em seqüência são abordadas peculiaridades da constituição dos mesmos e da relação entre eles, advindas da pesquisa feita.

Quadro 15 - Representatividade sindical das categorias *Educador Físico* e *Proprietários de academias de atividades físicas* em Brasília-DF.

Categoria Profissional	Sindicato		Federação	Confederação	Central Sindical
	Sindicato	Registrado no MTE			
Educador Físico	Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Recreativas, Assistenciais, de Lazer e Desporto de Brasília e do Entorno (SINDICLUBES/BRASÍLIA/ENTORNO)	Sim	Federação dos Trabalhadores no Comércio e no Setor de Serviços do Distrito Federal (FETRACOM)	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS)	Central Única dos Trabalhadores (CUT)
Proprietários de academias de atividades físicas	Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno (SADEPE/DF/ENTORNO)	Não	Representado pela Federação Nacional de Cultura (FENAC/DF)	Confederação Nacional de Serviços (CNS)	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados obtidos pela autora em pesquisa documental e de campo, realizada entre abril de 2009 e fevereiro de 2010.

5.6 Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Recreativas, Assistenciais, de Lazer e Desporto de Brasília e do Entorno (SINDICLUBES/BRASÍLIA/ENTORNO)

É sabido que alguns *Educadores Físicos* atuam profissionalmente em Clubes, seja durante a semana, na função de Técnico Desportivo, ministrando aulas em escolinhas de iniciação e treinamento esportivo, ou nos fins de semana, dirigindo atividades recreativas; e é o SINDICLUBES/DF⁹⁷ que representa essa categoria profissional no DF.

Na pesquisa acerca dessa entidade e da relação entre ela e a categoria profissional do *Educador Físico* foi necessário ir à sua sede, visto não haver informações disponíveis noutra local⁹⁸. Em visita à sede do SINDICLUBES/DF, obtive informações de um dos 21 membros da Diretoria Executiva do Sindicato – sobre a filiação do sindicato a federação, confederação e central sindical respectivas, e ações do sindicato e acordos coletivos firmados.

⁹⁷ Sindicato atuante desde 1990, sob o CNPJ de nº 00.395.419/0001-90 e Código Sindical de nº 00.000.05456-6.

⁹⁸ Havia sítios eletrônicos sobre SINDICLUBES de outros estados, do DF não.

O Diretor advertiu-me que a maior representatividade do sindicato é composta dos funcionários de clubes, e que os *Educadores Físicos* são minoria participante, inclusive, não há nenhum membro desta categoria profissional na direção do sindicato ou exercendo participação ativa nas discussões e ações do sindicato. Este último fator, inclusive, é utilizado como justificativa à insipiência do sindicato quanto à praxis, regulamentação, direitos e deveres da categoria do *Educador Físico*. Isso fica claro quando o Diretor me adverte da existência de dois *Acordos Coletivos de Trabalho* diferenciados para categoria profissional do *Educador Físico*: um de extensão a todas as academias de atividades físicas do DF e Entorno, firmado entre o SINDICLUBES/DF e a FENAC/DF; e um exclusivo, firmado entre o SINDICLUBES/DF e uma academia da cidade, integrante de uma rede nacional de academias. Ambos os *Acordos Coletivos de Trabalho* estão anexos a este livro (**Anexo 7 e 8** respectivamente), sendo que o firmado com a FENAC acessível no sítio eletrônico da mesma⁹⁹. Entretanto, o Diretor pareceu convidativo ao comentar que seria interessante que um profissional da área se dispusesse a assessorar o sindicato neste sentido, ou mesmo integrar uma chapa que pleiteasse a direção do sindicato na próxima eleição.

Em todo caso, como informado pelo Diretor Executivo, os *Acordos Coletivos de Trabalho* firmados não tiveram a participação nem sequer conhecimento ou aprovação de um membro da categoria de *Educadores Físicos*, sendo-lhe assim imposto o acordo, o qual possui uma hora-aula de R\$ 6,20 indistinta para modalidade ou turno de trabalho, e sem direitos a férias, auxílio-doença, 13º salário, entre outros – no acordo ***Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre SINDICLUBES/DF e FENAC (ACT-1)***.

“CLÁUSULA QUARTA – PISO PARA INSTRUCTOR, RECREADOR, **PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA** E FACILITADOR – Fica estabelecido o salário por hora aula de **R\$6,20** (seis reais e vinte centavos)”.

No ***Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre uma academia específica da cidade*** – participe de uma rede nacional de academias – e o SINDICLUBES/DF (**ACT-2**), há, ao menos, uma diferenciação de valor de hora-aula conforme modalidade de atividade física em que atue o *Educador Físico*, no qual a hora-aula varia de R\$9,53 a “R\$18,53 em diante”.

⁹⁹ Sítio eletrônico da FENAC onde há o acordo coletivo firmado com o SINDICLUBES/DF. Disponível em: <http://www.fenac.org.br/cct_brasilia_sindclubes.html>. Acesso em: mar. 2010.

É visível a incompreensão do sindicato quanto à praxis do *Educador Físico* em academias, quando se examina com cuidado as cláusulas dos diferentes acordos coletivos. Há cláusulas preocupantes, que instauram “legalmente” a flexibilização do trabalho, como por exemplo, o estabelecido na cláusula 7 do **ACT-2** em que se aborda o intervalo intrajornada:

“CLÁUSULA 7 – INTERVALO INTRAJORNADA – Ante às características das atividades da categoria, nos termos do artigo 71 da CLT, é facultado à empresa estabelecer intervalo para repouso e alimentação superior a 2 (duas) horas, sem implicações de horas extras”.

No **ACT-1**, além de não abordar intervalo intrajornada, o *Educador Físico* aparece com diferentes denominações e lhe cabe sua presença no acordo apenas nas cláusulas onde se estabelece o valor de sua hora-aula e na cláusula sobre Licença para Adoção, que não lhe é permitida:

“CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA ADOÇÃO LEGAL – Fica assegurada à empregada que obtiver guarda e responsabilidade de criança em processo de adoção, o afastamento do trabalho, por meio período sem prejuízo de salário, pelo prazo necessário até que a criança complete 120 (cento e vinte dias) de idade, **não se aplicando às professoras**”.

O intervalo intrajornada cabe apenas quando o trabalhador exerce jornada *contínua* superior a 6 horas. O que se vê em academias, em geral, é a atribuição de horário picados de aulas específicas ministradas pelos professores, como ciclismo *indoor* e outras modalidades. Ainda, o **ACT-2**, em sua cláusula 24 admite a opção de Contrato Parcial para jornada inferior a 25 horas por semana, de acordo com o artigo nº 58-A da CLT, inserido via Medida Provisória nº 2.164-41/2001 – um exemplo de *flexibilização*.

O **ACT-2** viola ainda a CLT em seu artigo nº 543, parágrafo 3º e a CF em seu artigo 8º, inciso VIII, como já citado anteriormente, ao tirar a estabilidade de representante sindical:

“é vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua

candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato”. (Trecho do 3º parágrafo do artigo nº 543 da Lei n.º 7.543)

“CLÁUSULA 32 – REPRESENTANTE SINDICAL – Estabelece-se que, independentemente do número de empregados, o empregador permitirá a indicação de um representante da categoria e suplente, escolhidos no seu quadro de empregados, **não se configurando aos mesmos estabilidade ou garantia de emprego por tal motivo**”. (ACT-2)

Assinando o ACT-2, o próprio sindicato inviabiliza a desejada assessoria ou participação de um *Educador Físico* desta academia no sindicato, já que este correria o risco da demissão.

Seja como for, a ação do SINDICLUBES/DF indica total insipiência quanto às peculiaridades do *Educador Físico*, contudo, sua postura foi justificada pelas poucas ações dada as limitações de pessoal e estrutura do sindicato. O Diretor ainda averbou que travou contato com a Delegacia Regional do Trabalho do DF para juntos fiscalizarem as academias. Contudo, segundo o Diretor Executivo do SINDICLUBES/DF, a DRT alegou possuir apenas 6 fiscais e, embora tenha se comprometido a contatar o sindicato para as visitas de fiscalização, nunca o fez.

Foi solicitado formalmente ao SINDICLUBES/DF o número de *Educadores Físicos* filiados ao sindicato, contudo, até a finalização desta dissertação, tal solicitação não foi atendida – o formulário da solicitação consta no **Anexo 9** da dissertação a que se refere este livro, conforme citada no prefácio.

5.7 Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno (SADEPE/DF/ENTORNO)

Devido ao *Acordo Coletivo de Trabalho* firmado pelo SINDICLUBES/DF com a FENAC/DF, a sede desta entidade foi visitada em busca de informações sobre um sindicato de *proprietários de academias de atividades físicas* em Brasília-DF. Através de informação obtida na FENAC/DF por um dos três membros do Conselho Fiscal da FENAC-DF, confirmou-se a existência de entidade correspondente às academias de Brasília (DF), o Sindicato das Academias e demais Empresas de Prática Esportiva do Distrito Federal e Entorno (SADEPE/DF/ENTORNO).

De acordo com informações obtidas pessoalmente na ouvidoria do MTE, o SADEPE/DF/ENTORNO, ainda não possui carta sindical, entretanto, embora isso configure a inexistência de seu Registro Sindical, não invalida a existência factual deste órgão bem como sua constante atividade, como se pode observar em publicação ocorrida no Diário Oficial da União acerca de uma reunião extraordinária do sindicato – no **Anexo 5** deste livro.

No que atina a esta reunião, estive presente ao local da convocação e ela inexplicavelmente não ocorreu. O local informado para reunião foi a sede do CREF 7ª Região, conforme Diário Oficial citado, e no momento marcado, o único presente em todo o conselho era o Diretor Executivo e Assessor Jurídico do CREF 7ª Região, que alegou não saber mais informações sobre a ocorrência ou não da reunião. Pacientemente esperei. Diante do impasse, o referido Diretor entra em contato via telefone com Raimundo Nonato Rodrigues Lopes, presidente do SADEPE/DF/ENTORNO, repassando-me a ligação, na qual Raimundo Nonato me comunicou que a reunião não ocorreria, anotou meu contato e me forneceu o seu. Me retirei juntamente com Arlindo que trancou a sede do CREF 7ª, despediu-se de mim e gentilmente me forneceu seu cartão com contatos para uma eventualidade.

CAPÍTULO VI

Os bastidores da Pesquisa

Este estudo é classificado como uma pesquisa do tipo descritiva (CERVO & BERVIAN, 1996; THOMAS & NELSON, 2002; GIL, 2002), e teve como finalidade conhecer o contexto do mercado profissional em Educação Física, especificamente na área de Academias de Atividades Físicas de Brasília.

Atuação Profissional e Condições de Trabalho são categorias construídas neste estudo para agrupar aspectos atinentes à práxis do *Educador Físico* na(s) academia(s) de atividades físicas, buscando descrever: quem é o *Educador Físico* atuante em academias, o que pensa e como age em relação à sua profissão, à sua carreira profissional, ao seu trabalho e à sua satisfação profissional; o que faz em seu trabalho, quais são suas atribuições, o que lhe é exigido pelo empregador; e que condições lhe são oferecidas para realização de seu trabalho, o que lhe é ofertado em troca de seu trabalho.

Assim, com a finalidade de expressar precisamente o investigado, tem-se, nos Quadro 16 a 20, a seguir, a composição dos itens averiguados para melhor compreensão e visualização:

Quadro 16 – Itens investigados quanto ao perfil do Educador Físico.

Perfil profissional do Educador Físico atuante em academias de atividades físicas	
Idade	Áreas de interesse (para realização de cursos)
Sexo	Quantidade de empregos e o porquê da quantidade referida
Nível de escolaridade	Carga Total de Trabalho (compôs este item a averiguação da carga horária de todos os locais em que o EF trabalha e as funções exercidas na academia pesquisada); (este fator também é abordado no item abaixo, denominado <i>Opinião do EF</i> , onde pede-se que o EF opine sobre sua <i>qualidade de vida</i> tendo como base sua Carga Total de Trabalho)
Motivos de escolha da profissão	
Área de atuação em que já trabalhou ou trabalha	
Tempo em que trabalha na área de Educação Física	Conhecimentos em relação à legislação trabalhista e previdenciária
Frequência com que realiza cursos de capacitação por iniciativa própria, custeando os mesmos	Filiação CREF
	Filiação Sindical e APEF

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 17 - Itens investigados quanto à categoria *Atuação Profissional*.

Itens de caracterização da categoria <i>Atuação Profissional</i>	
Tempo em que trabalha na empresa	Hora-extra (período além do horário de trabalho)
	Trabalho aos fins de semana
Funções exercidas pelo profissional	Dia de folga semanal
	Reuniões de trabalho

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 18 - Itens investigados quanto à categoria *Condições de Trabalho*.

Itens de caracterização da Categoria <i>Condições de Trabalho dos Educadores Físicos (EF)</i>			
Remuneração	Estímulo da empresa na capacitação do profissional		Confraternização entre EFs
Tipo de contrato de trabalho e tempo de contrato	Investimento da empresa na capacitação do profissional	Sala para os EF	Disponibilidade para diálogo com a direção para críticas, sugestões e reivindicações (proprietário ou chefe imediato)
Benefícios conforme tempo de serviço	Dispensa para cursos de capacitação custeados pelo próprio <i>Educador Físico</i>	Armário para os EF	Cooperativismo entre os EF no atinente a união para discutir questões de trabalho com a chefia
Benefícios conforme tempo de atuação			
Intervalos de descanso	Biblioteca, computador e outras fontes de estudos	Vestibário para os EF	

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 19 - Itens investigados quanto à Opinião¹⁰⁰ do *Educador Físico*.

Opinião do Educador Físico	Como o Educador Físico analisa a compatibilidade entre a remuneração que recebe e	Auto-avaliação pelo Educador Físico, tendo como referência
Quanto a preocupação da empresa com suas <i>condições de trabalho</i>	Seu nível de capacitação	Seu nível de capacitação
Cumprimento da legislação trabalhista por parte da empresa	A qualidade dos serviços que presta	A qualidade dos serviços que presta
Prática de atividade física		Sua pontualidade, assiduidade e compromisso com o trabalho
A respeito de sua qualidade de vida ¹⁰¹	A realidade do mercado de trabalho em academias de atividades físicas	Sua disposição (empenho) para com o trabalho (pró-atividade)
Quanto as suas condições de desempenhar bem sua função, considerando todas suas atividades dentro e fora da empresa		Sua disposição para troca com os colegas
Quanto a valoração que atribuem ao seu trabalho	Sua carga horária de trabalho	Seu investimento na carreira (capacitação constante)
Quanto a sua responsabilidade na determinação da valoração que atribuem ao seu trabalho		Seu investimento em auto-cuidado com a saúde

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 20 - Itens investigados quanto a Satisfação Profissional e Pretensão Profissional

Satisfação Profissional em relação a	Quanto a Pretensões Profissionais
Renda	Sem pretensão
Condições de trabalho	Mudar de profissão
Imagem Profissional	Fazer pós-graduação
Motivação Pessoal	
Entrosamento com a equipe	Trocar de ramo de atuação dentro da área de Educação Física
Reconhecimento por parte da direção	
Reconhecimento por parte dos alunos	Outras

Fonte: Elaboração própria.

A técnica para obtenção de dados necessários à realização de uma pesquisa científica varia de acordo com o tipo de pesquisa e os dados a serem obtidos, o que por vezes pode tornar uma técnica mais apropriada do que outra. Dentre as técnicas subjetivas ou indiretas, temos os questionários. Embora indireto, esse método pode fornecer uma gama de dados que favorecem a análise do problema. O questionário além de ser um método rápido e menos oneroso, presta-se ao tratamento estatístico, e, quando corretamente utilizado, permite coletar informações pertinentes garantindo o sigilo dos respondentes (GIL, 2002). Segundo Valentim (2005), a utilização de questionário aplica-

¹⁰⁰ A opinião foi averiguada mediante uma escala de cinco pontos.

¹⁰¹ Observe que: o termo qualidade de vida, a despeito da abrangência e precisão de sua definição, ficou a cargo de auto-definição pelo respondente.

se quando: o número de sujeitos de pesquisa é muito grande; a população alvo está dispersa geograficamente; existe pouco tempo para a realização da coleta de dados; os recursos financeiros são escassos para a realização de outros tipos de coleta de dados; as informações a serem levantadas são de fácil compreensão e análise; existe grande quantidade de informações quantitativas a serem levantadas.

Portanto, o instrumento de coleta de dados desta pesquisa foi desenvolvido na forma de questionário composto de perguntas objetivas (fechadas) e mistas (fechadas com solicitação de justificativa ou descrição – semi-abertas), ambas de múltipla escolha e algumas escalas de opinião. Para elaboração das questões serviu-se a autora dos passos apontados por Günther (1999) na concepção e estruturação do instrumento, assim como o conhecimento empírico quanto à realidade do *Educador Físico* atuante em academias de Brasília/DF, buscando questões que abordassem aspectos específicos dessa população. Um teste piloto da aplicação dos questionários foi realizado em alunos universitários do curso de Educação Física que atuam na área, bem como em estudantes universitários de outra formação para verificação de compreensão do mesmo. O questionário elaborado encontra-se no **Anexo 14** constante da dissertação a que se refere este livro, mencionada no prefácio.

6.1 Universo e amostra

O Conselho Regional de Educação Física da 7ª Região (CREF-7ª) registra o número de 432 academias de atividades físicas¹⁰² localizadas no Distrito Federal/DF – em Brasília¹⁰³ e Regiões Administrativas¹⁰⁴ – e no Entorno do DF¹⁰⁵. Em Brasília/DF há 134 academias, destas, foi selecionado um universo amostral composto pelas academias localizadas na *Asa Sul*¹⁰⁶ e na *Asa Norte* totalizando 113 academias, respectivamente 60 e 53 – *este setor* da cidade possui o IDH 0,844¹⁰⁷.

¹⁰² De acordo com listagem fornecida pelo CREF 7ª Região, expedida em 03 de novembro de 2009.

¹⁰³ Na listagem fornecida pelo CREF 7ª Brasília é constituída por: Asa Sul, Asa Norte, Lago Sul e Lago Norte. Os demais locais formam as Regiões Administrativas do DF – antigas Cidades Satélites – e o Entorno do DF.

¹⁰⁴ Regiões Administrativas do DF: Planaltina; Sobradinho; Paranoá; Cruzeiro Velho; Cruzeiro Novo; Octogonal; Sudoeste; Guará I; Guará II; Candangolândia; Núcleo Bandeirante; Park Way; Riacho Fundo I; Riacho Fundo II; Samambaia; Samambaia Sul; Samambaia Norte; São Sebastião; Recanto das Emas; Santa Maria; Vicente Pires; Lúcio Costa; Águas Claras; Taguatinga Centro; Taguatinga Sul; Taguatinga Norte; Ceilândia; Ceilândia Norte; Ceilândia Sul; M Norte; P Sul; Setor O; Gama.

¹⁰⁵ Entorno: Águas Lindas; Brazlândia; Cidade Ocidental; Formosa; Luziânia; Santo Antônio do Descoberto; Valparaíso.

¹⁰⁶ É interessante observar a proporção de academias por quadra habitacional. Considerando que a Asa Sul, por exemplo, tem 16 quadras, sendo habitadas as 100, 200, 300, 400, e as 700 temos 80 quadras, 60 academias para 80 quadras, é quase uma academia por quadra (0,75).

¹⁰⁷ De acordo com o Atlas do Desenvolvimento Humano. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (2000). Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/atlas/tabelas/index.php>>. Acesso em: out. 2008.

A partir do universo de 113 academias, foi consultado o sítio eletrônico da Receita Federal¹⁰⁸ para obtenção do ano de fundação de cada academia. Assim, foram selecionadas quatro academias mediante os critérios de visibilidade e reconhecimento na cidade¹⁰⁹, assim como representatividade das décadas de 1970, 1980, 1990 e 2000, e, portanto fundadas nesses períodos. Tal critério, de diferenciação de décadas e representatividade, visou verificar se haveria diferenças quanto às *condições de trabalho* em academias de diferentes épocas, principalmente no atinente ao cumprimento da legislação trabalhista por parte das empresas.

A despeito de qualquer resistência inicial, nenhuma academia recusou participação.

6.2 Seleção dos sujeitos

Esta pesquisa abrangeu os *Educadores Físicos* graduados ou provisionados, portadores de registro profissional no referido conselho, atuantes nas quatro academias selecionadas, nas áreas de Ginástica (Ciclismo *indoor*, Ginástica Localizada, Step, Alongamento, entre outras modalidades de aulas coletivas diferenciadas), Musculação e Natação.

A seleção dos sujeitos deu-se de modo não probabilístico do tipo “conveniência”, uma vez que, foram abordados todos os *Educadores Físicos* sendo estudados os que se dispuseram a participar da pesquisa (GRESSLER, 2003). Dos *Educadores Físicos* atuantes nas academias pesquisadas, nas modalidades referidas, 53 participaram do estudo, e apenas 5 não participaram, dos quais 4 justificaram não ter tido tempo para responder o questionário, e 1 se recusou a participar da pesquisa sem justificativas.

6.3 Coleta de dados – Pesquisa documental e de campo

Para obtenção de dados sobre os organismos sindicais respectivos aos *proprietários de academias de atividades físicas* e *Educadores Físicos* realizou-se pesquisa documental e de campo que consistiram de: pesquisa na *internet* nos sítios eletrônicos dos respectivos organismos a partir de consulta ao Sistema de Informações Sindicais (SIS) do Ministério do Trabalho e Emprego¹¹⁰; visita à sede das instituições sindicais SINDICLUBES e

¹⁰⁸ http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoaJuridica/CNPJ/CNPJREVA/CNPJREVA_solicitacao.asp

¹⁰⁹ Como em Palma *et al.* (2007).

¹¹⁰ Sítio eletrônico do Sistema de Informações Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://sis.dieese.org.br>. Acesso em: abr. 2009 e mar. 2010

FENAC; e informações obtidas junto aos seus dirigentes, bem como, pelos documentos fornecidos por eles. A coleta de dados foi realizada no período de novembro de 2009 a fevereiro de 2010.

Como parte do processo prévio à coleta de dados, foi apresentado o projeto desta pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília (CEP/FS/UnB), e, após a análise dos aspectos éticos e do contexto técnico-científico baseados na Resolução nº 196/2006 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, foi-lhe concedida aprovação sendo registrado sob o nº 128/2009 – o registro de aprovação encontra-se no **Anexo 15** constante do livro a que se refere este livro, conforme citada no prefácio.

Além disso, foi encaminhada solicitação formal ao Conselho Regional de Educação Física da 7ª Região (CREF 7ª), de uma carta de apresentação da pesquisa a ser apresentada às academias, na qual garantia retorno da pesquisa ao conselho. O CREF 7ª atendeu prontamente a solicitação, acatando texto sugerido e fornecendo a carta, que deu respaldo à pesquisa e à sua importância.

A coleta de dados foi realizada entre 2 de dezembro de 2009 e 5 de janeiro de 2010, *in loco*, nas academias. Na pesquisa de campo feita para aplicação dos questionários, todo o detalhamento dos procedimentos de coleta consta do livro. É importante ressaltar que foram seguidos os seguintes procedimentos:

- Contato prévio via telefone com um membro da equipe gestora da academia, no qual a pesquisadora se apresentou, explicou brevemente que se tratava da coleta de dados de uma pesquisa acadêmica sobre o *Educador Físico* (EF) atuante em academias, a qual contava com chancela da FEF/UnB e do CREF 7ª, organismos que haviam fornecido carta de apresentação da pesquisa, nas quais havia o fundamento e as vantagens da pesquisa, além de se constituírem garantia de sigilo da academia participante e compromisso de entrega de uma cópia do trabalho quando de sua conclusão. A pesquisadora agendou um horário para contato pessoal no qual seriam concedidas maiores informações, bem como as cartas da UnB e CREF 7ª, a partir das quais a academia poderia decidir por sua participação ou não na pesquisa. Neste item cabe destacar o receio que a direção das academias tinham de participar da pesquisa, temendo divulgação do local pesquisado e das repercussões que poderiam ocorrer;
- No contato pessoal, ocorrendo o aceite da academia, a pesquisadora solicitou

assinatura do Termo de Aceite da Instituição, a ser entregue no CEP/FS/UnB, e o quantitativo de *EF* das áreas de Ginástica, Musculação e Natação com seus respectivos horários, agendando a data para coleta dos dados;

- No dia da coleta, a pesquisadora comparecia no horário de abertura da academia e iniciava o contato com os *EF*, permanecendo na academia até que houvesse contatado e recolhido os questionários de todos os *EF* da áreas predeterminadas, por vezes realizando a coleta entre 7h e 21h; em alguns locais, dada a quantidade de professores e horários, a pesquisadora realizou a coleta em dois dias; a aplicação do questionário ocorreu do mesmo modo em todas as academias pesquisadas.
- No contato com os *EF*, a pesquisadora se apresentava, dizia o propósito da pesquisa, solicitava a colaboração e informava que estaria na academia durante todo o expediente daquele dia, havendo tempo hábil para resposta. A pesquisadora permaneceu em tempo integral no local de aplicação estando disponível para dúvidas que surgiam por parte dos respondentes, deixando-os, contudo, à vontade para responder o questionário ao longo de sua jornada de trabalho; uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado pela pesquisadora, o qual possuía os contatos de telefone e e-mail da pesquisadora, do Prof.º Orientador e do CEP/FS/UnB foi deixada com os participantes no momento em que estes entregavam o questionário respondido à pesquisadora, que o colocava num envelope junto a outros questionários, mostrando que não haveria identificação do mesmo.

Quando da aplicação dos questionários, foram inevitáveis as situações em que, ao receber os questionários ou esclarecer dúvidas, a pesquisadora se deparava com falas dos *Educadores Físicos* que verbalizavam aspectos referentes ao contexto laboral pesquisado, também, ouvia diálogos e observava o ambiente, porém uma observação assistemática e não apontada dentre os objetivos deste estudo, mas apresentada na discussão dos dados.

6.4 Análise dos dados

Os itens do questionário foram desmembrados em um total de 283 itens, os quais foram tabulados e analisados utilizando o *software* francês SPHINX PLUS², Versão 5.1.0.2, em idioma francês. Sendo utilizada estatística descritiva com cálculos de média (M) e desvio-padrão (DP), bem como análise e discussão dos dados encontrados.

CAPÍTULO VII

O panorama de algumas academias de atividades físicas de Brasília (DF)

Os dados a seguir apresentados foram avaliados considerando o conjunto dos *Educadores Físicos* participantes da pesquisa. Sendo feita análise de modo a em nenhum momento expor o participante individualmente ou a academia de que fazia parte. Assim, não serão dadas informações quanto ao quantitativo de professores por academia, ou outras informações específicas.

Os *Educadores Físicos* (EFs) que compuseram a amostra são atuantes em quatro academias¹¹¹ de visibilidade e reconhecimento na cidade, representantes das décadas de 1970, 1980, 1990 e 2000. As empresas pesquisadas neste estudo podem ser classificadas, de acordo com o critério de Bertevello (2006B), como “Média Empresa” e “Grande Empresa”.

Conforme o método apresentado, as tabelas a seguir ilustram os resultados encontrados, os quais foram divididos em 5 tópicos relacionados a grupos de itens investigados, conforme apresentado no Capítulo 6, são eles: perfil do *Educador Físico* (EF); à categoria *Atuação Profissional*; à categoria *Condições de Trabalho*; opiniões do EF; satisfação profissional e pretensões profissionais do EF.

Os valores são apresentados em percentuais sobre o total de respondentes, algumas questões permitiram mais de uma resposta, outras, tiveram itens não selecionados, os quais foram excluídos da apresentação dos resultados por possuírem valor igual a zero.

¹¹¹ Aqui referidas como Academia 1, Academia 2, Academia 3 e Academia 4.

7.1 Perfil do *Educador Físico* (EF) atuante nas academias pesquisadas

A amostra foi composta de 52 *Educadores Físicos* graduados no curso superior de Educação Física – a maioria em instituição privada – e 1 *Educador Físico* provisionado, sendo 36 homens e 17 mulheres com idade média e desvio-padrão de 31 anos \pm 7,48 anos. A maior parte da amostra se concentrou na faixa etária de 26 a 30 anos, não havendo nenhum na faixa etária entre 55 e 60 anos.

Tabela 1 - Distribuição da amostra por escalas de faixa etária.

Faixa Etária	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
20 a 25 anos	3	5,7	1	1,9	2	3,8
26 a 30 anos	25	47,2	18	34,0	7	13,2
31 a 35 anos	15	28,3	9	17,0	6	11,3
36 a 40 anos	4	7,5	3	5,7	1	1,9
41 a 45 anos	3	5,7	2	3,8	1	1,9
46 a 50 anos	1	1,9	1	1,9	0	0,0
51 a 55 anos	1	1,9	1	1,9	0	0,0
60 a 65 anos	1	1,9	1	1,9	0	0,0

Considerando as tabelas 2 e 3, a seguir apresentadas, é interessante notar que, embora haja entre os homens o maior nível de escolaridade, entre as mulheres há a maior frequência de capacitação. Mais da metade (58,8%) delas possui pós-graduação em nível de especialização *lato sensu* completa, além disso, lideram também a frequência em busca por cursos de capacitação feitos por ano, mesmo com abstenção de resposta por parte de 5,9% das mulheres, 94,2% delas efetua ao menos algum curso de capacitação por ano contra 88,9% dos homens. Esse fato pode indicar não só uma busca de melhor qualificação profissional por ambos, mas também uma complementação à formação, muitas vezes necessária à *atuação profissional*. Essa diferenciação tem de ser ressaltada ainda mais considerando que as mulheres em geral são menos favorecidas profissionalmente nesse ambiente, seja em termos de percentual de presença, seja em termos de diferenciação salarial (PALMA *et al.*, 2007).

Tabela 2 - Dados de escolaridade da amostra.

Características	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Escolaridade						
Nível Superior	29	54,7	23	63,9	6	35,3
Especialização Incompleta	5	9,4	4	11,1	1	5,9
Especialização Completa	16	30,2	6	16,7	10	58,8
Mestrado Incompleto	1	1,9	1	2,8	0	0,0
Mestrado Completo	2	3,8	2	5,6	0	0,0
Formação em						
Instituição pública	7	13,2	6	16,7	1	0,0
Instituição privada	45	84,9	29	80,6	16	5,9
Não respondeu	1	1,9	1	2,8	0	94,1

Tabela 3 - Frequência com que o EF faz curso de capacitação e respectivas áreas de interesse, apresentadas conforme ordem decrescente de escolha.

Características	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Frequência com que faz cursos de Capacitação						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Não faço	4	7,5	4	7,5	0	0,0
1 vez ao ano	20	37,7	13	24,5	7	13,2
2 vezes ao ano	10	18,9	8	15,1	2	3,8
3 vezes ao ano	9	17,0	4	7,5	5	9,4
4 vezes ao ano	5	9,4	4	7,5	1	1,9
5 vezes ao ano	1	1,9	1	1,9	0	0,0
6 vezes ao ano	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mais de 6 vezes por ano	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Áreas de interesse para cursos de Capacitação (permitida a marcação em mais de um item – houveram 152 marcações)						
Musculação	36	23,7	26	17,1	10	6,6
Fisiologia do Exercício	32	21,1	23	15,1	9	5,9
Treinamento Esportivo	25	16,4	17	11,2	8	5,3
Condicionamento Físico	22	14,5	15	9,9	7	4,6
Outro	11	7,2	6	3,9	5	3,3
Administração	7	4,6	6	3,9	2	0,7
Ginástica	6	3,9	3	2,0	3	2,0
Marketing	6	3,9	5	3,3	1	0,7
Natação	5	3,3	4	2,6	1	0,7
Educação Física para grupos especiais	2	1,3	2	1,3	0	0,0
Hidroginástica	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Como esperado, pode-se notar na tabela a seguir que a escolha da profissão se dá, em geral por gosto, escolha, realização pessoal. O que possivelmente justifique a satisfação deste profissional a despeito de suas *condições de trabalho* (SORIANO & WINTERSTEIN, 1998).

Tabela 4 - Motivos que determinaram a escolha pela profissão, apresentados em ordem decrescente de marcação.

Motivo de escolha da profissão (foi permitida a marcação em mais de um item – houveram 111 marcações)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Gostar da prática de atividades físicas	41	36,9	27	24,3	14	12,6
Realização Pessoal	29	26,1	19	17,1	10	9,0
Sabia exatamente que este era o curso que eu queria	24	21,6	15	13,5	9	8,1
Boas perspectivas quanto à atuação profissional	14	12,6	10	9,0	4	3,6
Outros	2	1,8	1	0,9	1	0,9
Facilidade de acesso no vestibular	1	0,9	0	0,0	1	0,9
Falta de opção	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Curso de fácil realização	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Na tabela 5, a seguir, nota-se que grande parte dos respondentes são classificados como recém-formados, o que mostra que a estimativa feita, baseada nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, de que 60 a 70% dos recém-formados encontra o primeiro emprego em academias (BERTEVELLO, 2006A) parece corresponder à realidade de Brasília/DF.

Quando se compara o *ano de início da atuação* ao *ano de formação*, parece haver uma entrada no mercado de trabalho anterior à formação, visto que foi pedido ao EF que considerasse sua entrada no mercado de trabalho na área, ainda que em forma de estágio. Tal fato é positivo quando se pensa na aquisição de experiência por parte do EF. Entretanto, muitas vezes, encontram-se EFs em formação atuando como profissionais e não como estagiários. Na academia 2, por exemplo, foi observado um número maior de estagiários que de professores, ocorrendo, no dizer dos professores, “uma tradição de treinamento e contratação dos estagiários após 3 ou 5 anos”. Não só nesta academia, como nas outras, foram encontrados estagiários que atuavam efetivamente como professores possuindo alunos e/ou turmas sob sua responsabilidade. Inclusive, na academia 2 a pesquisadora presenciou o momento em que uma pessoa responsável pela parte administrativa da academia solicitava a um estagiário que falasse ao telefone com a mãe de um futuro aluno, alegando que se tratava de um aluno “especial”¹¹² e que “a mãe só o matricularia se falasse com o professor”. Assim, foi imputada responsabilidade ao estagiário como a um profissional, isto sem falar que mesmo que fosse um profissional, ainda assim poderia correr o risco de não ter preparo adequado para atendimento a este aluno (GOMES, 2007).

¹¹² Com necessidades educacionais especiais.

Tabela 5 - Ano em que começou a atuar na área de Educação Física e ano em que se formou (n=52) ou ano em que obteve a chancela de provisionado (n=1) pelo conselho profissional.

Características	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Ano em que começou a atuar na área						
Sem resposta	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Entre 1965 e 1970	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Entre 1971 e 1975	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 1976 e 1980	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Entre 1981 e 1985	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Entre 1986 e 1990	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Entre 1991 e 1995	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Entre 1996 e 2000	15	28,4	8	15,1	7	13,2
Entre 2001 e 2005	24	45,3	17	32,1	7	13,2
Entre 2006 e 2010	8	15,1	6	11,3	2	3,8
Ano em que se formou em Educação Física						
Sem resposta	3	5,7	1	1,9	2	3,8
Entre 1965 e 1970	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 1971 e 1975	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 1976 e 1980	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 1981 e 1985	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 1986 e 1990	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Entre 1991 e 1995	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Entre 1996 e 2000	4	7,6	2	3,8	2	3,8
Entre 2001 e 2005	15	28,3	11	20,8	4	7,5
Entre 2006 e 2010	27	50,9	19	35,8	8	15,1

A grande maioria dos EFs pesquisados começou a atuar na área após a lei de regulamentação da profissão (Lei 9.698/1998). O que confirma as respostas referentes ao tempo de atuação.

Tabela 6 - Atuação Profissional antes, durante ou depois da Lei nº 9.696/1998.

Lei 9.696/1998 e Atuação	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Atuação antes de 1998	9	17,0	6	11,3	3	5,7
Atuação durante 1998	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Atuação depois de 1998	41	77,4	28	52,8	13	24,5

O número de não filiados ao CREF provavelmente se deve ao fato de que a maioria dos EFs respondentes formou-se entre os anos de 2006 e 2010, sendo alguns recém-formados, os quais podem não ter se filiado ainda ao conselho regional respectivo.

Tabela 7 - Filiação do EF ao CREF.

Filiação ao CREF	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Sim	47	88,7	33	62,3	14	26,4
Não	5	9,4	3	5,7	2	3,8

Quanto aos **locais em que já atuou e/ou atua profissionalmente** nota-se, ao observar os dados das tabelas 8, 9 e 10, a predominância primeiramente das *academias*, em seguida, do trabalho autônomo como *personal trainer*, onde os homens têm maior presença, e das escolas, onde as mulheres têm maior presença. Dentre as modalidades em que já trabalhou e/ou trabalha, predominam musculação e ginástica para mulheres, e musculação e natação para os homens. Nas academias pesquisadas, embora tenham respondido o questionário os EFs atuantes nas áreas de ginástica, musculação e natação, nota-se que esses profissionais atuaram e/ou atuam em mais de uma modalidade, conforme também encontrado por Palma *et al.* (2006).

Tabela 8 - Locais em que já atuou e/ou atua profissionalmente.

Locais em que já trabalhou e/ou trabalha (foi permitida a marcação em mais de um item – houveram 108 marcações)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	8	7,4	6	5,6	2	1,9
Academia	41	38,0	27	25,0	14	13,0
Personal Trainer	32	29,6	23	21,3	9	8,3
Escola	14	13,0	7	6,5	7	6,5
Clubes Esportivos Profissionais	7	6,5	6	5,6	1	0,9
Outro	4	3,7	1	0,9	3	2,8
Clubes Esportivos Sociais	2	1,9	2	1,9	0	0,0

Tabela 9 - Modalidades em que trabalha e/ou trabalhou.

Modalidades em que trabalhou e/ou trabalha na academia (foi permitida a marcação em mais de um item – houveram 89 marcações)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	15	16,9	12	13,5	3	3,4
Ginástica	13	14,6	6	6,7	7	7,9
Musculação	27	30,3	19	21,3	8	9,0
Natação	16	18,0	10	11,2	6	6,7
Hidroginástica	6	6,7	3	3,4	3	3,4
Esportes de quadra	2	2,2	2	2,2	0	0,0
Outra	10	11,2	8	9,0	2	2,2

Tabela 10 - Modalidade em que o EF atua na academia pesquisada.

Modalidades em que o EF atua na academia pesquisada (foi permitida a marcação em mais de um item – houveram 66 marcações)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Musculação	32	48,5	24	36,4	8	48,5
Ginástica	15	22,7	8	12,1	7	22,7
Natação	13	19,7	9	13,6	4	19,7
Outra	6	9,1	3	4,5	3	9,1

Conforme encontrado por Delgado (1999) e Palma *et al.* (2009), a maioria dos EF possui mais de um emprego. Nos resultados desta pesquisa a maioria possui dois empregos (81,1%), e alguns (9,4%) chegam a ter até a ter 4 empregos.

Tabela 11 - Quantidade de empregos do EF.

Quantidade de empregos do EF atuante em academias	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	1	1,9	1	1,9	0	0,0
1 emprego	9	17,0	5	9,4	4	7,5
2 empregos	29	54,7	22	41,5	7	13,2
3 empregos	9	17,0	4	7,5	5	9,4
4 empregos	5	9,4	4	7,5	1	1,9

Ao verificar os motivos referentes à quantidade de empregos foi possível observar, que as justificativas em sua maioria se resumem a fatores de renda (Tabela 12 e Quadro 21). Visto que se tratava de uma questão aberta, a partir da análise textual das respostas, feita pelo *software* utilizado, foi possível agrupar algumas das justificativas, tornando-as alternativas de respostas, com a finalidade de agrupar o que era comum. As demais justificativas foram transcritas, mas giravam também em torno da obtenção de renda. Alguns EFs acham tão comum um EF ter mais de um emprego, que chegaram a se justificar por terem apenas 2 empregos, por exemplo, como é possível ver no Quadro 21.

Tabela 12 - Motivos apontados para explicar a quantidade de empregos do EF.

Por que possui esta quantidade de empregos?	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	11	20,8	7	13,2	4	7,5
Necessidade financeira	5	9,4	2	3,8	3	5,7
Aumentar a renda	7	13,2	5	9,4	2	3,8
Para ter renda suficiente nesta área precisamos trabalhar em mais de um emprego	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Para me manter financeiramente independente	3	5,7	3	5,7	0	0,0
Foi possível encaixar os horários, pois tenho pouca carga horária em cada um deles	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Outro	24	45,3	17	32,1	7	13,2

Quadro 21 - Justificativas escritas acerca da marcação do item “OUTRO” como resposta ao por que o EF tem mais de um emprego. Respostas transcritas *ipsis litteris*.

Justificativas nas quais EFs apontam que, se pudessem, teriam mais empregos	Justificativas através de motivos relacionados a renda
Meu tempo já está saturado	Renda e vontade pessoal
Porque tenho um número alto de alunos de personal e não tenho tempo para trabalhar noutro lugar	Opção pessoal e financeira
Justificativas do porquê da quantidade de empregos apenas	Realização pessoal e sustento
Academias e Personal, normal para nossa área	Devido ao salário, pagar contas, sobreviver em Brasília
Sou funcionário em uma e sócio em empresa de personal. Fonte de renda de 3 a 4 mil	Para poder aumentar minha renda, pois a hora aula da academia é baixa
Triathlon e <i>Personal</i>	Pois infelizmente nós ainda não temos uma boa remuneração como professores de sala
Ministro aula em 3 academias sendo que coordeno uma e ainda trabalho com assessoria esportiva e <i>Personal Trainer</i>	Um só emprego não seria suficiente para me manter financeiramente independente
Registrado na Academia e <i>Personal Trainer</i>	Aumentar a renda
Justificativas em que respondem ter mais empregos porque gostam simplesmente	Pela renda ser baixa, por isso a necessidade de outro emprego dar o melhor para família
Porque eu gosto de lecionar	Manter minha família
Por vontade, por gostar destes empregos	Pelo fato de que na academia, trabalho somente 4 horas por dia, necessitando do complemento das horas e financeiro
Um emprego na empresa como professora, adoro, não é pelo salário, trabalho 5h e em horário confortável. Ainda, como <i>personal</i> e empresária, maior ponto de renda.	Depois que deixei de ser autônomo é necessário somar com outras instituições para compor uma grade de horário adequada com as suas pretensões
Porque quero	<i>Personal Trainer</i> pela renda
Justificativas através de motivos ligados a projetos pessoais	
Transição (Nutrição Recente)	
Para ter tempo para estudar pra concurso	

A Tabela 13 apresenta a carga horária que os EFs possuíam na academia pesquisada (Emprego 1) e noutros empregos. Podemos observar uma baixa carga horária, o que pode justificar o número de empregos. A média da carga horária na academias pesquisadas (Emprego 1) foi de 20h semanais, sendo encontrada carga horária de 5h semanais.

Tabela 13 - Carga horária respectiva a quantidade de empregos do EF.

Carga horária por emprego	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Carga horária emprego 1						
Sem resposta	7	13,2	5	9,4	2	3,8
Menos de 5h	2	3,8	0	0,0	2	3,8
Entre 5h e 10h	12	22,6	7	13,2	5	9,4
Entre 10h e 20h	21	39,6	16	30,2	5	9,4
Entre 20h e 30h	10	18,9	7	13,2	3	5,7
Entre 30h e 40h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mais de 40h	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Carga horária emprego 2						
Sem resposta	16	30,2	9	17,0	7	13,2
Menos de 5h	4	7,5	3	5,7	1	1,9
Entre 5h e 10h	12	22,6	7	13,2	5	9,4
Entre 10h e 20h	10	18,9	8	15,1	2	3,8
Entre 20h e 30h	5	9,4	3	5,7	2	3,8
Entre 30h e 40h	3	5,7	3	5,7	0	0,0
Mais de 40h	3	5,7	3	5,7	0	0,0
Carga horária emprego 3						
Sem resposta	42	79,2	30	56,6	12	22,6
Menos de 5h	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Entre 5h e 10h	6	11,3	4	7,5	2	3,8
Entre 10h e 20h	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Entre 20h e 30h	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Entre 30h e 40h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mais de 40h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Carga horária emprego 4						
Sem resposta	51	96,2	32	64,2	19	32,1
Menos de 5h	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Entre 5h e 10h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 10h e 20h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 20h e 30h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Entre 30h e 40h	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mais de 40h	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Ao analisarmos os dados da Tabela 11 e da Tabela 13, comparando homens e mulheres, proporcionalmente, é maior a frequência de mulheres que possuem três empregos, e maior a frequência de homens que possuem 4 empregos. A carga horária, quando observada isoladamente por cada emprego, parece baixa, visto serem poucos os que ultrapassaram 20h num único emprego. Entretanto, quando se somam as cargas horárias de todos os empregos, esses profissionais perfazem uma elevada carga horária, haja vista, alguns terem até 4 empregos concomitantes e as justificativas apresentadas às quantidades de empregos, que mais pareciam explicações sobre o porquê de não terem mais empregos:

“Meu tempo já está saturado” (Justificativa, por escrito, de um respondente).

Em relação aos deslocamentos entre os empregos, houve baixa taxa de resposta, tendo o tempo variado entre 20 a 40 minutos.

As respostas às questões relacionadas à legislação trabalhista e legislação previdenciária parecem indicar um conhecimento razoável acerca das leis por parte dos EFs.

Tabela 14 - Conhecimento do EF sobre legislação trabalhista e previdenciária.

Conhecimento sobre Legislação	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Legislação Trabalhista						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Sim	52	98,1	36	67,9	16	30,2
Não	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nível de Conhecimento sobre a Legislação Trabalhista						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Excelente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Muito Bom	4	7,5	1	1,9	3	5,7
Bom	16	30,2	8	15,1	8	15,1
Razoável	15	28,3	13	3,8	2	3,8
Ruim	17	32,1	14	5,7	3	5,7
Legislação Previdenciária						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Sim	50	94,3	36	67,9	14	26,4
Não	2	3,8	0	0,0	2	3,8
Nível de Conhecimento sobre a Legislação Previdenciária						
Sem resposta	3	5,7	0	0,0	3	5,7
Excelente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Muito Bom	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Bom	9	17,0	5	9,4	4	7,5
Razoável	19	35,8	13	24,5	6	11,3
Ruim	20	37,7	17	32,1	3	5,7

Quanto às justificativas apresentadas para as **vantagens do empregado em receber mais que o registrado na CTPS**, todos apontaram o fato de o EF obter maior quantia de dinheiro em espécie, mas fizeram ressalvas quanto à perda de direitos trabalhistas, um dos respondentes, escreveu em sua justificativa à resposta:

“Na verdade o empregado perde ao longo do período com FGTS que é depositado e outros benefícios, mas na realidade os profissionais de Educação Física gostam e precisam é do dinheiro mesmo, não pensam no futuro” (Justificativa, por escrito, de um respondente).

Ainda houve um respondente que disse preferir não contribuir para previdência e outro fez comentário com *tácita aceitação* da flexibilização da legislação trabalhista via

“Em verdade, é o mercado que determina isso”
(Justificativa, por escrito, de um respondente).

A fala do respondente acima assusta por sua aceitação acrítica do descumprimento de uma legislação trabalhista existente. A assinatura da CTPS com valor inferior ao recebido pelo empregado é infringência da lei e sobrepõe interesses econômicos de uma minoria possuidora dos meios de produção aos direitos trabalhistas historicamente conquistados por uma maioria possuidora apenas de sua força de trabalho. A legislação existe para regular a lógica capitalista de exploração da mão de obra, se passa a ser permitido ao *mercado* regular livremente esta relação, não existirá limite para a mesma, restando a todos o opróbrio social.

Quanto às justificativas apresentadas para as **vantagens do empregador em pagar mais do que o registrado na CTPS**, todos apontaram a menor carga tributária, sendo que um respondente viu nisso um aspecto positivo, o que nos remete às colocações de Dejours (2007) sobre aceitação acrítica dos tempos de crise:

“Em alguns casos isso possibilita o empregador ter mais empregados, o que diminui o nº de desempregados”
(Justificativa, por escrito, de um respondente).

Nota-se baixa taxa de filiação à APEF e grande nível de desconhecimento da APEF e FBAPEF, como se pode ver a seguir na Tabela 15.

Tabela 15 - Filiação do EF à APEF e conhecimento sobre a FBAPEF.

Filiação e conhecimento sobre à APEF e FBAPEF	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Filiação a APEF						
Sem resposta	2	3,8	0	0,0	2	3,8
Sim	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Não	39	73,6	29	54,7	10	18,9
Não conheço	10	18,9	6	11,3	4	7,5
Já ouviu falar da FBAPEF						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Sim	4	7,5	1	1,9	3	7,5
Não	32	60,4	24	45,3	8	60,4
Não conheço	16	30,2	11	20,8	5	30,2

Em relação a estes dados, cabe destacar aqui que na revisão de literatura sobre as APEFs, a APEF/DF não consta, haja vista, a literatura consultada possuir dados de até 2003 (SARTORI, 2006), e a APEF/DF ter sido extinta no final de década de 1990, devido ao entendimento de que seu papel, de promoção da formação e defesa do

Educador Físico, já ser representado pelo SINPRO/DF (Sindicato dos Professores do DF), e sua existência, portanto, consistiria em desfragmentação e, conseqüente enfraquecimento de forças – de acordo com informações obtidas junto ao Prof.º Juarez Sampaio e ao Prof.º Roberto Lião Jr. , ex-presidentes da APEF/DF. Seja como for, é surpreendente que 48% não conhece nem nunca ouviu falar da APEF.

Como pode-se notar na Tabela 16, abaixo, são poucos os EFs filiados ao sindicato, principalmente entre as mulheres. É interessante notar que há alguns EFs filiados ao SINPRO/DF, este fato é até certo ponto complexo, pois não se sabe se isto se dá por desconhecerem o organismo que seria correspondente ao EF atuante em academias, o SINDICLUBES/DF, ou se pelo fato de que alguns EFs atuarem em escolas e academias simultaneamente. Além disto, o próprio SINDICLUBES/DF admitiu ter escassez de condições para divulgação e fiscalização por parte do sindicato, e não possuir maiores conhecimentos e afinidades acerca de aspectos profissionais da atuação do EF.

Tabela 16 - Filiação Sindical do EF.

Filiação Sindical do EF	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Filiação Sindical						
Sem resposta	2	3,8	0	0,0	2	3,8
Sim	14	26,4	11	20,8	3	5,7
Não	37	69,8	25	47,2	12	22,6
Filiado a qual Sindicato						
Sem resposta	39	73,6	25	47,2	14	26,4
SINDICLUBES/DF	10	18,9	9	17,7	1	1,9
SINPRO/DF	4	7,5	2	3,8	2	3,8

7.2 A categoria *Atuação Profissional*

Em relação ao Tempo de Trabalho na empresa, notamos que a maioria (34%) tinha de 2 a 3 anos de vínculo empregatício com a empresa onde se encontravam quando da coleta de dados. Comparando tal dado ao *tempo de formado* e ao *tempo de atuação na área*, vistos anteriormente, pode-se concluir que os EFs pesquisados encontravam-se na fase inicial de suas carreiras profissionais.

Tabela 17 - Tempo em que trabalha na empresa (academia na qual se encontrava à época da coleta = Emprego 1)

Tempo em que trabalha na empresa	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Menos de 6 meses	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Entre 6 meses e 1 ano	9	17,0	5	9,4	4	7,5
Entre 1 e 2 anos	8	15,1	6	11,3	2	3,8
Entre 2 e 3 anos	18	34,0	12	22,6	6	11,3
Entre 3 e 4 anos	4	7,5	3	5,7	1	1,9
Entre 4 e 5 anos	3	5,7	1	1,9	2	3,8
Entre 5 e 10 anos	4	7,5	4	7,5	0	0,0
Entre 10 e 15 anos	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Mais de 15 anos	1	1,9	1	1,9	0	0,0

Quando se pediu que o *Educador Físico* (EF) marcasse quais funções exercia na academia, isto é, que atribuições possuía, e, conseqüentemente, o que o empregador lhe requeria enquanto profissional, notamos pelas respostas dos EFs que eles estão sujeitos aos *instrumentos de intensificação do trabalho* estudados por Dal Rosso (2006A), quais sejam “Polivalência, Versatilidade e Flexibilidade”, “Ritmo e Velocidade”, “Acúmulo de atividades”, e “Gestão por resultados”. Embora tenha ocorrido um número pequeno de marcações, nota-se pela não-abstenção dos itens, que os EFs se identificam com múltiplas funções na academia – a definição destas funções consta do questionário. Os dados são apresentados na Tabela 18, abaixo:

Tabela 18 - Funções exercidas pelo EF na academia.

Funções exercidas nas academias (foi permitida a marcação em mais de um item – houveram 374 marcações)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	1	0,3	0	0,0	1	0,3
Recepcionista	33	8,8	20	5,3	13	3,5
Avaliador Físico	20	5,3	15	4,0	5	1,3
Árbitro	13	3,5	9	2,4	4	1,1
Educador	29	7,8	19	5,1	10	2,7
Pesquisador	33	8,8	20	5,3	13	3,5
Técnico	19	5,1	14	3,7	5	1,3
Preparador Físico	34	9,1	27	7,2	7	1,9
Recreador	31	8,3	21	5,6	10	2,7
Atleta	24	6,4	12	3,2	12	3,2
“Terapeuta”	44	11,8	29	7,8	15	4,0
Personal Trainer	46	12,3	32	8,6	14	3,7
Coordenador de área ou geral	18	4,8	14	3,7	4	1,1
Psicomotricista	27	7,2	20	5,3	7	1,9
Todas estas	2	0,5	2	0,5	0	0,0

A Tabela 19 mostra os dados relativos à *bora-extra*, ao *trabalho aos fins de semana*, e remuneração em reuniões de trabalho.

Em relação ao motivo de permanecer na academia além do horário de trabalho por motivos de trabalho, as justificativas constantes se dividiram em três motivos principais “reunião”, “solução de pendências” e “respondendo dúvidas de alunos”. Pode-se notar que a maioria dos homens e mulheres trabalha nos fins de semana.

Quanto à remuneração em reuniões de trabalho, todos os EFs em maioria massiva responderam não serem remunerados em reuniões de trabalho.

Quanto ao dia de folga semanal, a maioria dos homens respondeu não ter dia de folga semanal. Em relação ao motivo da não folga semanal: 45,3% do total não respondeu; 26,4% justificaram opção pessoal; outros 18,9% alegaram ser exigência da academia por esta funcionar aos fins de semana; e 9,4% que apontaram outro motivo, alegando ser devido a motivos financeiros, como o fato de trabalharem como *personal trainer* e terem de se adaptar à disponibilidade do aluno.

Tabela 19 - Hora-extra, trabalho nos fins de semana, folga semanal, e remuneração em reuniões de trabalho do EF.

Aspectos	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Permanece na empresa após o horário de trabalho (por motivo de trabalho)?						
Sim	7	13,2	4	7,5	3	13,2
Não	46	86,8	32	60,4	14	86,8
Trabalha nos fins de semana?						
Sim	39	73,6	26	49,1	13	24,5
Não	14	26,4	10	18,9	4	7,5
Tem dia de folga durante a semana?						
Sim	24	45,3	15	28,3	9	17,0
Não	29	54,7	21	39,6	8	15,1
É remunerado para estar presente em reuniões de trabalho?						
Sim	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Algumas vezes	3	5,7	3	5,7	0	0,0
Não	49	92,5	32	60,4	17	32,1

7.3 A categoria *Condições de Trabalho*

Entre as *condições de trabalho*, temos o aspecto atinente a remuneração. No qual notamos que a quase totalidade dos EFs são remunerados exclusivamente pelas horas-aula prestadas. O **Salário Médio** referente ao **Emprego 2** se mostrou elevado em relação aos demais, neste sentido, é importante lembrar, que na maioria dos EFs

entrevistados, como visto no *perfil do EF*, a atuação como *personal trainer* ocupa invariavelmente o segundo lugar, sendo em geral, sua ocupação em seu **Emprego 2**.

Houve grande variação na hora-aula cobrada pelo serviço de *personal trainer* – um fato compreensível, considerando que as academias possuíam um padrão diferenciado entre Grande Empresa e Média Empresa (BERTEVELLO, 2006B). Embora tenha ocorrido baixo nível de resposta neste quesito, a variação dos valores encontrados para hora-aula de *personal trainer* foi: na Academia 1, variação entre R\$56 e R\$80, tendo valor predominante de R\$80; na Academia 2 variação de R\$66 a R\$140, predominado o valor de R\$ 80; na Academia 3 variação entre R\$61 e R\$106, sem valor predominante; e na Academia 4 variação de R\$41 a 140, também sem valor predominante.

Comparando o valor da hora-aula pago pelas academias e o valor da hora-aula de *personal trainer* é possível compreender porque a maior parte da renda do EF está condicionada a esta ocupação, tida como precária por se constituir uma prestação de serviço sem relações formais de emprego, portanto, desprovida de proteção social. Esta situação condiz com os dados encontrados por Espírito-Santo & Mourão (2006).

Tabela 20 - Remuneração do EF.

Aspectos da Remuneração do EF	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Como é a remuneração do EF?						
Sem resposta	5	9,4	3	5,7	2	9,4
Hora-aula	48	90,6	33	62,3	15	90,6
Salário Fixo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Outra	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Valor da hora-aula é diferente conforme a modalidade?						
Sem resposta	11	20,8	9	17,0	2	3,8
Sim	29	54,7	20	37,7	9	17,0
Não	13	24,5	7	13,2	6	11,3
Valor da hora-aula por modalidade em R\$ (Média e Desvio-padrão)	M	DP				
Ginástica	20	± 4,2				
Natação	12	± 4,7				
Musculação	10	± 3,2				
Personal Trainer	110	± 213				
Salário do EF conforme emprego em R\$ (Média e Desvio-padrão)						
Emprego 1	700	±563,9				
Emprego 2	1.600	±1.537,9				
Emprego 3	900	±1.046,5				
Emprego 4	700	±141,4				

A Tabela 21 mostra o *Tipo de Contrato* conforme o *Emprego*, e, diferentemente do esperado, considerando o conjunto das academias pesquisadas (Emprego 1), a maioria dos EFs reportou ter a CTPS assinada sobre a totalidade de seus vencimentos (67,9%). No estudo de Nogueira (2006) apenas 33% dos EFs possuíam CTPS assinada sobre o

total de seus vencimentos. Em relação ao **Emprego 2**, nota-se que assinalou o Contrato do Tipo “Autônomo” referindo-se à ocupação de *Personal Trainer*, a exceção de dois que responderam “Assessoria Esportiva” e “Empresário”.

Tabela 21 - Tipo de Contrato de Trabalho por emprego.

Tipo de Contrato de Trabalho por emprego	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Tipo de contrato de trabalho no Emprego 1						
Sem resposta	1	1,9	1	1,9	0	0,0
1 CTPS assinada sobre o total pago	36	67,9	26	49,1	10	18,9
2 CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago	11	20,8	6	11,3	5	9,4
3 Sem CTPS – Acordo verbal	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4 Sem CTPS – Contrato escrito assinado por ambos	3	5,7	2	3,8	1	1,9
5 Sem CTPS – Contrato de prestação de serviço	1	1,9	1	1,9	0	0,0
6 Autônomo	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Tipo de contrato de trabalho no Emprego 2						
Sem resposta	16	30,2	11	20,8	5	9,4
1 CTPS assinada sobre o total pago	4	7,5	2	3,8	2	3,8
2 CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago	2	3,8	2	3,8	0	0,0
3 Sem CTPS – Acordo verbal	2	3,8	2	3,8	0	0,0
4 Sem CTPS – Contrato escrito assinado por ambos	3	5,7	1	1,9	2	3,8
5 Sem CTPS – Contrato de prestação de serviço	2	3,8	2	3,8	0	0,0
6 Autônomo	24	45,3	16	30,2	8	15,1
Tipo de contrato de trabalho no Emprego 3						
Sem resposta	42	79,2	31	58,5	11	20,8
1 CTPS assinada sobre o total pago	4	7,5	2	3,8	2	3,8
2 CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3 Sem CTPS – Acordo verbal	2	3,8	2	3,8	0	0,0
4 Sem CTPS – Contrato escrito assinado por ambos	2	3,8	0	0,0	2	3,8
5 Sem CTPS – Contrato de prestação de serviço	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 Autônomo	3	5,7	1	1,9	2	3,8
Tipo de contrato de trabalho no Emprego 4						
Sem resposta	50	94,3	34	64,2	16	30,2
1 CTPS assinada sobre o total pago	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2 CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3 Sem CTPS – Acordo verbal	2	3,8	2	3,8	0	0,0
4 Sem CTPS – Contrato escrito assinado por ambos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Sem CTPS – Contrato de prestação de serviço	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 Autônomo	1	1,9	0	0,0	1	1,9

Os motivos do por que da aceitação de contrato em que ou a CTPS não era assinada ou a CTPS não era assinada sobre o total de vencimentos (contratos do tipo 2 a 5), são apresentados na Tabela 22. A maioria dos EFs afirmou ter aceitado o contrato por ser **a forma oferecida pela empresa** ou por **necessidade financeira**, o que implicaria em reduzido poder de escolha.

Em relação à marcação da opção “OUTRO” em resposta ao por que da aceitação de contrato de trabalho dos tipos de 2 a 5, alegaram: “É negócio de amigo e foi acordo pagar as horas trabalhadas”; “*Personal Trainer*, não tem necessidade de assinar carteira”;

“Não quero pagar duas vezes o INSS”, quando o EF já tinha outro emprego no qual tinha a CTPS assinada.

Tabela 22 - Motivo pelo qual aceitou Contratos de Trabalho do Tipo 2 a 5.

Motivo pelo qual aceitou o contrato do tipo 2 a 5	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta	32	54,2	24	40,7	8	13,6
Forma oferecida pela empresa	10	16,9	7	11,9	3	5,1
Necessidade financeira	9	15,3	5	8,5	4	6,8
Alta concorrência profissional dificultou ter outras opções	2	3,4	2	3,4	0	0,0
Escassez de oportunidades no mercado dificultou ter outras opções	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Formalidade não é importante	2	3,4	1	1,7	1	1,7
Desconheço procedimentos legais	2	3,4	2	3,4	0	0,0
Outro	2	3,4	1	1,7	1	1,7

Em relação à *emissão de contracheque* pela academia pesquisada (Emprego 1) os EFs afirmaram receber contracheque da empresa, sendo contudo o percentual maior encontrado entre os homens (84,9% para os homens e 58,5% para as mulheres).

Tabela 23 - Emissão de Contracheque pela academia pesquisada (Emprego 1).

Emissão de Contracheque pela academia (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sim	45	84,9	31	58,5	14	26,4
Algumas vezes	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Não	6	11,3	4	7,5	2	3,8

O quadro 22, a seguir, apresenta uma síntese geral das academias pesquisadas, fundadas nas décadas de 1970, 1980, 1990 e 2000, comparando-as quanto ao *tipo de contrato de trabalho* que estas mantêm com os EFs, *tempo de contrato de trabalho* médio dos EFs que lá atuam, e *presença de EFs do sexo masculino e feminino* por academia. Não foi especificado o n, a fim de não expor as academias pesquisadas.

Quadro 22 - Mapeamento das academias pesquisadas: Tipo de contrato de trabalho por academia (Emprego 1 dos EFs); % de EFs por sexo por academia; Tempo médio de contrato de trabalho por academia

Tipo de contrato de trabalho ↓		Academia				Academia e Tempo de contrato da maioria dos EFs			
		1970	1980	1990	2000	1970	1980	1990	2000
Sem resposta		0,0%	0,0%	0,0%	3,8%				
1	CTPS assinada sobre o total pago	64,3%	40,0%	62,5%	76,9%	6 meses a 1 ano	Entre 3 e 4 anos	Entre 1 e 2 anos	Entre 2 e 3 anos
2	CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago	14,3%	60,0%	25,0%	15,4%				
3	Sem CTPS – Acordo verbal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Academia e % de EFs por Sexo (%H e %M)			
4	Sem CTPS – Contrato escrito assinado por ambos, empregado e empregador	7,1%	0,0%	12,5%	3,8%	1970	1980	1990	2000
5	Sem CTPS – Contrato de prestação de serviço entre autônomo e empresa	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	78,6%H	60,0%H	62,5%H	65,4%H
6	Autônomo	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%M	40,0%M	37,5%M	34,6%M

Analisando por academia, podemos notar que não há uma uniformidade contratual. Uma explicação possível é o fato de que algumas modalidades, principalmente as incluídas neste estudo na categoria *ginástica*, além de serem ofertadas esporadicamente na academia, exigem um profissional que domine sua técnica específica, com isto, as academias realizam um contrato de *tempo parcial*, aquele cuja carga horária é inferior a 25h semanais, como vimos no Capítulo 2 deste livro e ao abordar o ACT-2.

Ainda quanto ao tipo de contrato, surpreendentemente, a academia representante da década de 2000, a **Academia 4**, possui o maior percentual de contrato com CTPS assinada sobre o total dos vencimentos do EF (76,9%), embora 15,4% dos EFs tenham declarado ter a CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago. A academia representante da década de 1980, a **Academia 2**, possui a maior parte de seus EFs (60%) contratados com CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago, os demais possuem CTPS assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago. A academia representante da década de 1970, a **Academia 1**, embora possua a maior parte de seus EFs (64,3%) contratados com CTPS assinada sobre o valor total pago, possui também a maior diversidade de formas contratuais – com assinatura da CTPS, porém assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago (14,3%); sem assinatura da CTPS, com contrato escrito assinado por ambos, empregado e empregador (7,1%); sem assinatura da CTPS, com contrato de prestação de serviço entre autônomo e empresa (7,1%); e autônomo (7,1%). Já a academia representante da década de 1990, a **Academia 3**, embora possua a maior parte de seus EFs (62,5%) contratados com CTPS assinada sobre o valor total pago, possui também certa diversidade de formas

contratuais – com assinatura da CTPS, porém assinada sobre valor inferior ou superior ao total pago (25%); sem assinatura da CTPS, com contrato escrito assinado por ambos, empregado e empregador (12,5%).

Em relação ao tipo de contrato de trabalho, é interessante notar que as academias, independente de sua década de fundação, em geral, tem tido maior proporção de contratos de trabalho que atendem a legislação (Contrato **Tipo 1**), contrariando as perspectivas iniciais deste estudo, e sendo um valor maior do que o reportado por Nogueira (2006), que encontrou em nove academias da cidade do Rio de Janeiro, apenas 33% dos EFs com a CTPS assinada sobre o total dos vencimentos.

Nota-se a predominância da presença masculina em todas as academias.

Ainda em relação ao *tempo de contrato de trabalho*, ele parece indicar uma rotatividade e uma “aposentadoria precoce” como denotou Palma *et al.* (2007), vejamos em detalhes, na tabela 24, abaixo. Não foi especificado o *n* e nem feita a diferenciação de sexo, a fim de não expor as academias pesquisadas.

Tabela 24 - Tempo de contrato por academia pesquisada.

Tempo de contrato de trabalho (Emprego 1)	Academias			
	1970	1980	1990	2000
Menos de 6 meses	0,0%	0,0%	12,5%	7,7%
Entre 6 meses e 1 ano	21,4%	0,0%	12,5%	19,2%
Entre 1 e 2 anos	14,3%	0,0%	37,5%	11,5%
Entre 2 e 3 anos	7,1%	20,0%	0,0%	61,5%
Entre 3 e 4 anos	7,1%	60,0%	0,0%	0,0%
Entre 4 e 5 anos	7,1%	20,0%	12,5%	0,0%
Entre 5 e 6 anos	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 6 e 7 anos	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%
Entre 7 e 8 anos	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 8 e 9 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 9 e 10 anos	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 10 e 11 anos	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%
Entre 12 e 13 anos	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 13 e 14 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 14 e 15 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 15 e 16 anos	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Examinando mais atentamente o tempo de contrato de trabalho (TCT) dos EFs nota-se que as **Academias 2 e 4** possuem tendência à estabilidade do quadro de EFs, sendo esta tendência maior na **Academia 4**, considerando seu menor tempo de fundação. Em contrapartida, as **Academias 1 e 3** por possuírem EF com TCT de até 16 e 11 anos, respectivamente, parecem possuir uma tendência à tradição, mantendo alguns profissionais.

Na **Academia 1**, a maioria dos EFs (35,7%) possuem entre 6 meses e 2 anos de TCT, com algumas exceções (14,3%) que possuem entre 12 e 13 anos e o maior TCT de 16 anos. Na **Academia 2**, todos os EFs estão entre 2 e 5 anos de TCT, estando a maioria (60%) entre 3 e 4 anos de TCT, o que mostra uma tendência à estabilidade do quadro de EFs nesta academia. Na **Academia 3**, a maioria dos EFs (62,5%) está entre 6 meses e 2 anos de TCT, sendo o maior TCT de 11 anos. Na **Academia 4**, considerando seu tempo de fundação, temos uma tendência à estabilidade, pois 61,5% dos EFs possuem 2 a 3 anos de TCT, estando os demais, entre 6 meses e 2 anos.

Na Tabela 25, abaixo, a fim de averiguar aspectos relacionados a *condições de trabalho*, foi perguntado aos EFs se na academia em que trabalhavam, e respondiam à pesquisa (Academia 1; Emprego 1), possuíam determinados recursos que os possibilitariam estudar no trabalho, praticar atividade física, obter benefícios conforme *tempo de trabalho* ou *desempenho no trabalho*, bem como diálogo entre pares e com a chefia. Foi pedido que dissessem se haviam estes recursos na academia, e se eram existentes, que os julgassem como suficiente ou insuficiente.

Tabela 25 - Aspectos relacionados a condições de trabalho do EF.

Academia possui para EF e/ou outros "professores"	Sem resposta	Inexistente	Existente e Suficiente	Existente e Insuficiente
Sala	1,9%	66,0%	28,3%	3,8%
Armário	1,9%	22,6%	69,8%	5,7%
Vestibário	7,5%	41,5%	47,2%	3,8%
Sala de estudos	3,8%	84,9%	9,4%	1,9%
Biblioteca, computador e outras fontes de estudo	0,0%	67,9%	18,9%	13,2%
Intervalo entre aulas	7,5%	37,7%	43,3%	11,3%
Confraternização	0,0%	15,1%	60,4%	24,5%
Benefícios conforme Tempo de Serviço	0,0%	49,1%	30,2%	20,8%
Benefícios conforme Desempenho Profissional	5,7%	47,2%	22,6%	24,5%
Cooperativismo entre EFs no atinente a união para discutir sobre questões de trabalho com a chefia	1,9%	9,4%	67,9%	20,8%
Disponibilidade do gestor (chefe imediato ou proprietário) para diálogo	0,0%	13,2%	75,5%	11,3%

Quanto ao **Intervalo entre aulas** 37,7% afirmaram que não existe, enquanto 11,3% apontaram que embora haja intervalo, ele é insuficiente. Conclui-se que o EF submete seu tempo e suas necessidades às exigências de horário demandadas pela academia no atendimento aos seus clientes.

Quanto à **Confraternização**, 60,4% afirmaram que elas ocorrem de forma suficiente. Confrontando este dado com as respostas às questões nº 35, 36 e 37 do questionário, nota-se que: 50,9% dos EFs afirmaram haver reuniões sociais entre funcionários da academia; 20,8% afirmaram haver reuniões sociais entre funcionários e

alunos; 28,3% reuniões sociais entre alunos. Contudo, no conteúdo das justificativas transcritas, havia sempre a mesma motivação para tais reuniões sociais, “datas comemorativas” ou “aulões”. Os “aulões” são aulas realizadas pelas academias com o objetivo de divulgar a academia e angariar maior número de alunos, geralmente são abertas ao público atendido e a convidados – inclusive incentiva-se que os alunos convidem parentes e amigos –, e todos os EFs participam ministrando suas aulas de forma indiscriminada a um público diverso. Este tipo de atendimento muitas vezes lesiona alunos leigos e/ou desavisados que participam de aulas não condizentes com suas capacidades físicas. Os EFs embora saibam dos pré-requisitos e especificidades necessárias à prática de determinada atividade física, que se constitui, no caso, em exercício físico, ignoram tal fato nesses “aulões”, por exigência da academia, havendo assim, mais uma vez, uma sobreposição de interesses econômicos a interesses outros: seja do EF no exercício ético de sua profissão, pondo em risco o renome e a valoração social da mesma e de si enquanto profissional; seja do aluno, arriscando sua saúde e bem-estar físico ao participar de uma prática “desorientada”.

Quanto aos **Benefícios conforme Tempo de Serviço**, 49,1% dos EFs afirmaram que estes benefícios inexistem, enquanto 20,8% disseram que existem de forma insuficiente. Em relação aos **Benefícios conforme Desempenho Profissional**, 47,2% afirmaram que esses benefícios inexistem, enquanto 24,5% disseram que existem de forma insuficiente.

No referente ao **Cooperativismo entre EF no atinente a união para discutir sobre questões de trabalho com a chefia**, 67,9% dos EFs afirmaram que este cooperativismo existe de forma suficiente, contudo 20,8% afirmaram que existe de forma insuficiente.

A princípio, um aspecto positivo foi o apresentado no quesito **Disponibilidade do gestor (chefe imediato ou proprietário) para diálogo**, onde 75,5% dos EFs afirmaram que esta disponibilidade existe de forma suficiente, 11,3% que ela existe de forma insuficiente, e 13,2% que ela é inexistente. Confrontando esse item com as respostas dadas à questão de nº 34 do questionário, apresentada na Tabela 26 que se segue, nota-se que, embora haja esta disponibilidade do gestor para o diálogo, ela é apenas uma formalidade, visto que 43,4% dos EFs afirmaram não se sentir a vontade para falar. Um percentual maior também é notado para aqueles que afirmaram que este tipo de diálogo é inexistente (17%), pelo menos no formato de “reuniões”.

Tabela 26 - Reuniões da Direção da academia (chefe imediato ou proprietário) como espaço para diálogo aberto com os EFs

A Direção da Academia realiza reuniões com os EFs (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Sem resposta.	5	9,4	3	5,7	2	3,8
Não.	9	17,0	5	9,4	4	7,5
Sim. Reuniões em grupo. Todos podem falar.	23	43,4	16	30,2	7	13,2
Sim. Reuniões em grupo. Todos podem falar, e se sentem a vontade para falar.	8	15,1	7	13,2	1	1,9
Sim. Reuniões em grupo. Só os dirigentes podem falar.	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Sim. Reuniões individuais. O profissional pode falar.	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Sim. Reuniões individuais. O profissional pode falar, e se sente a vontade para falar.	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Sim. Reuniões individuais. Só os dirigentes podem falar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sim. Reuniões em grupo e individuais. O profissional pode falar.	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Sim. Reuniões em grupo e individuais. O profissional pode falar, e se sente a vontade para falar.	1	1,9	1	1,9	0	0,0

Assim, conforme os dados apresentados na Tabela 26 correspondentes a questão de nº34 do questionário, nota-se que a *direção* das academias realizava reuniões com os EFs, contudo, em sua maioria, estas reuniões não se configuram como espaços de conversa franca e aberta a fim de que os EFs exponham suas opiniões, sua satisfação profissional ou negociem mudanças.

Os dados referentes ao comportamento da academia no sentido de **estimular** ou **investir** na **capacitação profissional** do EF são apresentados na Tabela 27. A diferenciação entre **Estímulo para Capacitação Profissional** e **Investimento para Capacitação Profissional** encontra-se no fato de que o empregador pode: apenas **estimular**, isto é, encorajar o EF a, às suas próprias expensas, realizar cursos de capacitação e/ou atualização profissional, liberando-o do trabalho ou não, mantendo sua remuneração ou não quando da liberação do horário de trabalho; **investir** no EF, por lhe custear parcialmente ou totalmente o curso de capacitação e/ou atualização profissional, liberando-o do trabalho ou não, mantendo sua remuneração ou não quando da liberação do horário de trabalho.

Tabela 27 - Estimulo à Capacitação do EF e Investimento na Capacitação do EF.

Academia e Capacitação do EF (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Academia estimula EF a se capacitar						
Sem resposta.	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Sempre. Liberando o EF para fazer o curso	17	32,1	10	18,9	7	13,2
Algumas vezes. Liberando o EF para fazer o curso	25	47,2	16	30,2	9	17,0
Nunca	9	17,0	8	15,1	1	1,9
Academia investe na capacitação do EF						
Sem resposta.	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Sempre. Custeando 100%	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Sempre. Custeando parcialmente	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Algumas vezes. Custeando 100%	12	22,6	7	13,2	5	9,4
Algumas vezes. Custeando parcialmente	11	20,8	8	15,1	3	5,7
Nunca	24	45,3	17	32,1	7	13,2

Nota-se que, avaliando proporcionalmente ao total por sexo, no **Estímulo para Capacitação Profissional**, as mulheres indicaram maior percentual de frequência de liberação do trabalho para participação nos cursos (*sempre*: 41,2%) em comparação com os homens (*sempre*: 27,8%). Entretanto, a maioria (47,2%), tanto homens quanto mulheres, afirmaram ocorrer liberação esporádica.

Em relação ao **Investimento para Capacitação Profissional**, a maioria dos EFs (45,3%), inclusive proporcionalmente ao sexo (47,2% homens; 41,2% mulheres), afirmaram *nunca* ter este tipo de investimento. Considerando a proporção por sexo, entre as mulheres, 29,4% afirmaram ter este investimento algumas vezes com custeamento total do curso, enquanto 22,2% dos homens afirmaram ter este tipo de investimento.

7.4 Opiniões do EF

Tabela 28 - Como EF analisa a compatibilidade de sua remuneração.

Como EF analisa a compatibilidade de sua remuneração (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Quanto ao seu nível de capacitação						
Totalmente incompatível.	13	24,5	10	18,9	3	5,7
Pouco compatível	17	32,1	12	22,6	5	9,4
Razoavelmente compatível	14	26,4	8	15,1	6	11,3
Compatível	7	13,2	6	11,3	1	1,9
Totalmente compatível	2	3,8	0	0,0	2	3,8
Quanto à qualidade dos serviços que presta						
Totalmente incompatível.	10	18,9	8	15,1	2	3,8
Pouco compatível	19	35,8	13	24,5	6	11,3
Razoavelmente compatível	8	15,1	3	5,7	5	9,4
Compatível	9	17,0	8	15,1	1	1,9
Totalmente compatível	7	13,2	4	7,5	3	5,7
Quanto a realidade do mercado de trabalho em academias						
Totalmente incompatível.	7	13,2	5	9,4	2	3,8
Pouco compatível	11	20,8	8	15,1	3	5,7
Razoavelmente compatível	17	32,1	10	18,9	7	13,2
Compatível	15	28,3	11	20,8	4	7,5
Totalmente compatível	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Quanto a sua carga horária de trabalho						
Totalmente incompatível.	6	11,3	4	7,5	2	3,8
Pouco compatível	13	24,5	7	13,2	6	11,3
Razoavelmente compatível	14	26,4	10	18,9	4	7,5
Compatível	18	34,0	14	26,4	4	7,5
Totalmente compatível	2	3,8	1	1,9	1	1,9

No atinente ao **nível de capacitação** (56,6%) e à **qualidade dos serviços que presta** (54,7%), a maioria dos EFs afirmou que sua remuneração é de *totalmente incompatível a pouco compatível* com estes itens. Quando lhes foi pedido que comparassem a **compatibilidade de sua remuneração com a realidade do mercado de trabalho**

em academias, as opiniões se mostraram divididas, 34% afirmaram que seu salário é *de totalmente incompatível a pouco compatível*, enquanto 32,1% afirmaram ser *razoavelmente compatível*, e 34% afirmaram ser *de compatível a totalmente compatível*.

Quando lhes foi pedido que comparassem a **compatibilidade de sua remuneração à carga horária de trabalho**, também houve opiniões divididas, 35,8% dos EFs afirmou que seu salário é *de totalmente incompatível a pouco compatível* com estes itens, 26,4% afirmaram ser *razoavelmente compatível*, 37,8% afirmaram ser *de compatível a totalmente compatível*. É importante ressaltar nesse item que não foi aqui considerada a **carga total de trabalho** do EF, visto ser este um conceito que abarca aspectos muito além da carga horária de trabalho. Embora tenham sido coletados dados abrangentes acerca dos quais pode-se fazer suposições a respeito, há de se pensar uma forma de mensurar a **carga total de trabalho** do EF. Nesse aspecto, os estudos de Palma (2003), Milano, Palma & Assis (2003), Palma *et al.* (2006), Palma *et al.* (2007) e Palma *et al.* (2009) são pioneiros por terem utilizado: a Escala de Borg de modo a medir o esforço físico subjetivo do EF em seu trabalho; e o SRQ-20 para mensurar sintomas característicos de transtornos psíquicos menores, não psicóticos, que podem estar associados ao sofrimento psíquico originário do trabalho. Nestes trabalhos a Escala de Borg apresentou até mesmo valores classificados como “Intenso” (PALMA, 2003).

Entretanto, esse é um aspecto difícil de ser mensurado no EF, justamente porque os EFs estão envoltos numa incoerência materializada na essência de sua profissão. Ao mesmo tempo em que a escolhem por *realização pessoal*, como visto neste estudo, o que os torna profissionais *realizados pessoalmente*, queixam-se de suas *condições de trabalho*, apresentando *insatisfação profissional*, embora este último fator seja mascarado pelo primeiro, como veremos na seqüência, nos resultados dos itens **Opinião do EF** e **Satisfação Profissional**. Isto remete a um quadro de dados que por vezes é incoerente. Nogueira (2006), por exemplo, apresenta dados que explicitam a incoerência dos argumentos dos EFs, ao mesmo tempo em que os EFs “se declararam tensos e sobrecarregados com uma espécie de dupla atribuição que os impelia a atuarem como profissionais e vendedores” (NOGUEIRA, 2006: p.203), quando perguntados se o número de aulas não causaria problemas à voz 78,64% concordaram, e ao utilizar a frase “*meus dias de trabalho não são fardos pesados e rotineiros*” teve 98,05% de respostas com concordância (NOGUEIRA, 2006: p.215-216).

A Tabela 29, abaixo, apresenta os dados quanto a auto-avaliação dos EFs.

Tabela 29 - Auto-avaliação do EF

Como EF se avalia (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Quanto ao seu nível de capacitação						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Ruim	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Razoável	4	7,5	4	7,5	0	0,0
Bom	14	26,4	10	18,9	4	7,5
Muito bom	25	47,2	16	30,2	9	17,0
Excelente	9	17,0	6	11,3	3	5,7
Quanto à qualidade dos serviços que presta						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Ruim	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Razoável	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Bom	4	7,5	4	7,5	0	0,0
Muito bom	27	50,9	20	37,7	7	13,2
Excelente	20	37,7	11	20,8	9	17,0
Quanto a sua pontualidade, assiduidade e compromisso com o trabalho						
Sem resposta	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Ruim	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Razoável	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Bom	4	7,5	2	3,8	2	3,8
Muito bom	16	30,2	12	22,6	4	7,5
Excelente	28	52,8	18	34,0	10	18,9
Quanto a sua disposição para com o trabalho						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Ruim	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Razoável	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Bom	7	13,2	5	9,4	2	3,8
Muito bom	23	43,4	17	32,1	6	11,3
Excelente	21	39,6	13	24,5	8	15,1
Quanto a sua disposição para trocas com colegas						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Ruim	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Razoável	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Bom	18	34,0	12	22,6	6	11,3
Muito bom	14	26,4	10	18,9	4	7,5
Excelente	19	35,8	13	24,5	6	11,3
Quanto ao seu investimento na carreira (capacitação constante)						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Ruim	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Razoável	4	7,5	3	5,7	1	1,9
Bom	20	37,7	14	26,4	6	11,3
Muito bom	21	39,6	15	28,3	6	11,3
Excelente	6	11,3	3	5,7	3	5,7
Quanto a seu investimento em auto-cuidados com a saúde						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Ruim	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Razoável	5	9,4	3	5,7	2	3,8
Bom	17	32,1	11	20,8	6	11,3
Muito bom	17	32,1	14	26,4	3	5,7
Excelente	11	20,8	6	11,3	5	9,4

Quando lhes foi pedido que se avaliassem, os EFs atribuíram predominantemente conceitos de *bom a muito bom* em todos os quesitos. É digno de nota as respostas aos itens: *qualidade dos serviços que presta* (Muito bom: 50,9%); *pontualidade, assiduidade e compromisso com o trabalho* (Excelente: 52,8%).

A Tabela 30 traz aspectos importantes quanto a *opinião dos EFs* acerca de aspectos gerais relacionados às suas opiniões sobre a relação de trabalho estabelecida com a academia e aspectos que dizem respeito a sua *atuação profissional* – ou seja, sua opinião em relação a como sua carga total de trabalho influi em: suas condições de desempenhar bem sua função; em sua qualidade de vida; em sua prática de atividades físicas; e se o EF se sente responsável pela valoração que atribuem à sua profissão.

Tabela 30 - Opinião do EF

Como EF se avalia (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Academia se preocupa com suas condições de trabalho						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Sempre	9	17,0	4	7,5	5	9,4
Algumas vezes	35	66,0	26	49,1	9	17,0
Nunca	8	15,1	6	11,3	2	3,8
Em que nível sua academia cumpre a legislação trabalhista						
Sem resposta	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Cumpr totalmente	19	35,8	12	22,6	7	13,2
Cumpr parcialmente	21	39,6	14	26,4	7	13,2
Não cumpre	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Não sei	10	18,9	9	17,0	1	1,9
Considerando sua carga total de trabalho acredita ter condições de desempenhar bem sua função na academia						
Sim	52	98,1	35	66,0	17	32,1
Não	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Considerando sua carga total de trabalho como julga sua qualidade de vida						
Excelente	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Muito boa	19	35,8	15	28,3	4	7,5
Boa	21	39,6	13	24,5	8	15,1
Razoável	10	18,9	6	11,3	4	7,5
Ruim	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pratica atividade física						
Sim	48	90,6	33	62,3	15	28,3
Às vezes	4	7,5	2	3,8	2	3,8
Não	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Como classifica a valoração dada à profissão de Educação Física						
Excelente	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Muito boa	10	18,9	7	13,2	3	5,7
Boa	19	35,8	15	28,3	4	7,5
Razoável	14	26,4	9	17,0	5	9,4
Ruim	9	17,0	4	7,5	5	9,4
Se sente responsável pela valoração que atribuem à sua profissão						
Sim	44	83,0	31	58,5	13	24,5
Não	9	17,0	5	9,4	4	7,5

Quando pedido que expressasse sua opinião sobre a **preocupação da academia com suas condições de trabalho**, a maioria dos EFs afirmou que isto ocorre algumas vezes – 72,2% dos homens e 52,9% das mulheres proporcionalmente ao sexo.

Em relação à opinião dos EFs sobre **o nível em que sua academia cumpre a legislação trabalhista**, nota-se uma opinião dividida principalmente entre as mulheres. Entre os que crêem que a academia **cumpr totalmente** a legislação, tem-se,

proporcionalmente ao sexo, 33,3% dos homens e 41,2% das mulheres. E entre os que disseram haver um **cumprimento parcial** da legislação, tem-se 38,9% homens e 41,2/% mulheres

Pedi-se que os EFs expressassem sua opinião quanto à sua *Qualidade de vida (QV)* considerando sua *carga total de trabalho*, ou seja, tudo o que fazem não só na academia pesquisada como em seus outros empregos. Em resultado, proporcional ao sexo, 41,7% dos homens disseram que sua QV é *muito boa*, enquanto 47,1% mulheres disseram que sua QV é *boa*.

Ainda, considerando sua *carga total de trabalho* pediu-se que opinassem quanto às suas **condições de desempenhar bem sua função na academia**, ao que, proporcionalmente ao sexo, 100% das mulheres e 97,2% dos homens afirmaram ser capazes de um desempenhar bem sua função a despeito de sua *carga total de trabalho*. Nesse aspecto é importante ressaltar que o EF tem arraigada à sua prática uma noção de heroísmo e auto-superação advindos de aspectos que perpassam sua profissão como o treinamento e a competição esportiva que buscam a eficácia total mesmo diante de sacrifícios que auto-flagelam o corpo, isto também pode ser visto em Palma & Assis (2005) e Espírito-Santo & Mourão (2006) que evidenciaram o uso de esteróides anabolizantes, aceleradores metabólicos e suplementos alimentares pelo EF para dar conta da carga física exigida pelo seu trabalho, bem como a representação de um “corpo perfeito”.

No referente à **valoração dada a profissão de Educação Física**, os homens tiveram uma percepção mais positiva que as mulheres. Proporcionalmente ao sexo, temos que: 63,9% dos homens afirmaram que a valoração é de *boa a excelente*, enquanto 41,1% das mulheres afirmaram o mesmo. Em contrapartida, 58,8% das mulheres afirmaram que a valoração é de *razoável a ruim*, opinião compartilhada por 36,1% dos homens. A maioria dos EFs (86,1% dos homens e 76,5% das mulheres) reconhece que são responsáveis pela **valoração atribuída à sua profissão**.

7.5 Satisfação Profissional e Pretensões Profissionais do EF

Tabela 31 - Nível de satisfação do EF.

Nível de satisfação do EF (Emprego 1)	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Renda						
Péssimo	5	9,4	2	3,8	3	5,7
Insuficiente	11	20,8	8	15,1	3	5,7
Regular	26	49,1	18	34,0	8	15,1
Bom	9	17,0	6	11,3	3	5,7
Ótimo	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Condições de trabalho						
Sem resposta	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Péssimo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Insuficiente	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Regular	8	15,1	7	13,2	1	1,9
Bom	26	49,1	18	34,0	8	15,1
Ótimo	16	30,2	10	18,9	6	11,3
Imagem profissional (reconhecimento social – valoração que lhe atribuem)						
Sem resposta	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Péssimo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Insuficiente	1	1,9	1	1,9	0	0,0
Regular	11	20,8	7	13,2	4	7,5
Bom	25	47,2	18	34,0	7	13,2
Ótimo	15	28,3	9	17,0	6	11,3
Motivação pessoal do EF						
Péssimo	3	5,7	1	1,9	2	3,8
Insuficiente	2	3,8	2	3,8	0	0,0
Regular	10	18,9	4	7,5	6	11,3
Bom	20	37,7	16	30,2	4	7,5
Ótimo	18	34,0	13	24,5	5	9,4
Entrosamento com equipe						
Péssimo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Insuficiente	1	1,9	0	0,0	1	1,9
Regular	2	3,8	1	1,9	1	1,9
Bom	24	45,3	16	30,2	8	15,1
Ótimo	26	19,1	19	35,8	7	13,2
Reconhecimento da direção						
Péssimo	4	7,5	4	7,5	0	0,0
Insuficiente	8	15,1	5	9,4	3	5,7
Regular	14	26,4	9	17,0	5	9,4
Bom	17	32,1	11	20,8	6	11,3
Ótimo	10	18,9	7	13,2	3	5,7
Reconhecimento dos alunos						
Péssimo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Insuficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	4	7,5	3	5,7	1	1,9
Bom	25	47,2	17	32,1	8	15,1
Ótimo	24	45,3	16	30,2	8	15,1

No atinente a **renda**, a maioria dos EFs 49,1% reportou satisfação *regular* e 20,9% *insuficiente*. Contrariando alguns discursos que emergiam paralelamente à aplicação do instrumento de coleta de dados, que ressaltavam insatisfação com as *condições de trabalho*, a maioria (49,1%) as reportou como *boa* e 30,2% as classificaram como *ótima*. Em relação à **Imagem profissional** 47,2% a reportou como *boa* e 28,3% como *excelente*, valores acima dos atribuídos à questão acerca da **valoração atribuída à profissão**

discutida anteriormente (no tópico *Opinião do EF*). Quanto à **Motivação pessoal, Entrosamento com equipe, Reconhecimento da direção e Reconhecimento dos alunos**, todas as categorias apresentaram aspectos positivos, sendo porém verificado um reconhecimento maior por parte dos alunos que da direção da academia.

Tabela 32 - Pretensões profissionais do EF.

Pretensões profissionais do EF	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
Não me preocupo com isso atualmente	12	22,6	9	17,0	3	5,7
Mudar de profissão	10	18,9	5	9,4	5	9,4
Fazer pós-graduação	13	24,5	10	18,9	3	5,7
Trocar de ramo de atuação dentro da área de Educação Física	3	5,7	2	3,8	1	1,9
Outra	15	28,3	10	18,9	5	9,4

Em relação às suas pretensões profissionais, foi admirável encontrar respostas dos EFs que demonstraram que não se preocupam com este aspecto, proporcionalmente ao sexo, foram 25% dos homens e 17,6% das mulheres. Este índice de resposta pode estar ligado ao fato de haver muitos EFs em início de carreira como já verificado.

O índice daqueles que querem **mudar de profissão** foi considerável entre as mulheres, proporcionalmente ao sexo, 29,4% das mulheres e 13,9% dos homens. Dentre os que marcaram esta alternativa, a maioria apontou o interesse em ser aprovado em concurso público, especificando, por vezes, a área policial ou judiciária. Outros afirmaram, a despeito do almejado concurso público, o desejo de continuar exercendo alguma ocupação na área de Educação Física. Ainda houve os que queriam atuar como empresários, um tendo apontado a área de Fisiologia do Exercício e outro o trabalho com *Buffet*. Sendo entre as mulheres o maior índice de desejo de mudança de profissão, vê-se, como uma possível explicação, o somatório de fatores que gerariam insatisfação entre elas. Além de serem minoria nas academias, possuem tratamento inferior ao dado aos homens em muitos quesitos – contratação com CTPS assinada sobre o total pago; recebimento de contracheque; menor carga horária de trabalho –, embora se dediquem ao trabalho e/ou lhes seja exigida dedicação, mais que eles em muitos aspectos – permanecer além do horário para resolver problemas de trabalho; trabalhar nos fins de semana; busca de capacitação.

É também considerável o número daqueles que pensam em se **capacitar** (27,8% dos homens e 17,6% das mulheres – proporcionalmente ao sexo) inclusive em nível de mestrado e doutorado, em áreas como: Gestão de Negócios; Gestão de Pessoas; Educação Física Escolar; Anatomia; Fisiologia do Exercício; Musculação; Treinamento Desportivo; Pilates; Grupos Especiais (diabéticos, hipertensos, etc); Educação Física Especial (ou Adaptada); e áreas relacionadas às Ciências da Saúde.

Há poucos que pensam em **mudar de ramo de atuação dentro da área Educação Física** (5,6% dos homens e 5,9% das mulheres – proporcionalmente ao sexo), apontando áreas como Educação Física Especial (ou Adaptada), Coordenação Administrativa, e *Studio de Personal Trainer*.

Dentre os que marcaram a **opção “OUTRO”**, seguem no Quadro 23, as justificativas apresentadas que variaram entre: busca de capacitação; busca de crescimento dentro da empresa; busca por ampliação do ramo de atuação sem mudança de profissão; demonstrações de satisfação; desejo de mudança de profissão; e justificativa de o porquê não têm pretensões profissionais:

Quadro 23 - Especificação da opção "OUTRO" em resposta à pergunta sobre Pretensões profissionais

Pretensão profissional com relação à área de Educação Física	
Capacitação	Ampliação do ramo de atuação sem mudança de profissão
Somar a Nutrição à Educação Física	Concurso para continuar na minha área de atuação
Fazer Pós-Graduação ou Mestrado em Fisiologia do Exercício	Continuar na Educação Física e fazer concurso público para outra área
Crescimento dentro da empresa	
Marketing, Gerente/Gestor da academia	Concurso publico e continuar como personal trainer
Demonstração de satisfação	Ter outra profissão além de professor
Ser cada dia melhor no que eu faço	Me especializar e buscar trabalhar em um órgão público (menos escola), como o Hospital Sarah
Buscar um cargo melhor na empresa	Empresarial
Estou muito satisfeita e não pretendo trocar de ramo de atuação	Mudança de profissão
Justificativa do por que não tem pretensões profissionais	Funcionário Público
Idade avançada	Concursos

Nogueira (2006: p.201) encontrou em seu estudo “certo ceticismo” por parte dos EFs, que embora reconhecessem boas possibilidades para desenvolverem suas carreiras, permanecendo por muitos anos em atuação nas mesmas academias, nem sempre conjugavam esse fator a impactos desejados na estruturação de suas vidas pessoais, pois isso implicaria em aumentarem demasiado sua carga horária. Além disso, os EFs pesquisados constataram que seus investimentos pessoais em cursos de capacitação (pós-graduação em nível *lato sensu*) não resultavam em promoção salarial.

No estudo realizado, certa incoerência também foi encontrada. Visto que os EFs reportaram aspectos predominantemente positivos em alguns itens – tipo de contrato, preocupação da academia com *condições de trabalho*; percepção da Qualidade de Vida; satisfação profissional e valoração profissional – e predominantemente negativos em outros itens – diálogo com direção da academia; intervalo entre aulas; benefícios conforme tempo de serviço; benefícios conforme e desempenho profissional; investimento na capacitação; compatibilidade entre salário e aspectos referentes à competência do EF (nível de capacitação e qualidade dos serviços que presta); e renda.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSÃO

O Educador Físico como sujeito de sua realidade “Exigências de uma nova contratualidade”

“Tudo se reinterpreta no nosso tempo. Por que não há de reinterpretar-se a Educação Física?” (TOJAL, 1994: p.63 *apud* DELGADO, 1999: p.25)

A interpretação dos dados não é tão simples como as evidências podem sugerir. Por um lado, não falamos de profissionais que possuem trajetórias unívocas, eles se diferenciam numa teia intrincada de fatores tão complexos quanto a realidade que os rodeia, e dar conta dessas questões exigiria um detalhamento que não cabe ao escopo e às possibilidades deste livro. Por outro lado, as trajetórias expostas neste estudo, bem como as apresentadas nos estudos referenciados, são recorrentes, e constituem os matizes de um quadro que se constrói, e do qual somos também atores. Assim sendo, não há como se eximir de um olhar e um de posicionamento a respeito.

Como bem lembra Palma (2003), não há dúvidas de que o trabalho do *professor de Educação Física* é recheado de significados e prazer, o gosto pela prática de exercícios físicos, os benefícios visíveis proporcionados aos alunos e as práticas em situações de lazer conferem à ocupação um sentido diferente. Entretanto, é preciso ter maturidade para compreensão de que é o exercício de uma profissão, e há de se ter ética, seriedade e uma postura profissional para que uma valoração adequada à profissão seja possível. Para que isso ocorra, o papel desempenhado pelo *Educador Físico* é fundamental, seja na academia, na escola ou noutra tipo de relação contratual trabalhista. Afinal, não se pode fechar os olhos para expansão da área de atuação. Como mostrou Marques (2005) é lícita, legal, e legítima a participação e atuação do *Educador Físico* nos segmentos escolar e não-escolar, quer seja atuando no aspecto interdisciplinar, quer seja evidenciando o desenvolvimento motor, atividades esportivas, saúde e/ou recreação e lazer.

Neste ínterim, é interessante notar que hoje, contrariando o histórico apresentado por Coelho Filho (1999 *apud* VERENGUER, 2003: p.33), e considerando os fatos

apresentados por Espírito-Santo & Mourão (2006), Verenguer (2003) e Nogueira (2006), as academias se tornaram grandes negócios e seus proprietários invariavelmente não são mais os *Educadores Físicos*. Boschi (2006) nos indica que ainda há mercado para os “profissionais do esporte”, mas questiona “o mercado de profissionais qualificados também é vasto?”. Para além do enfoque na formação do *Educador Físico*, discutida por muitos autores (ANDERAO, 1998; SCHMIDT, 2001; VERENGUER 2003; SORIANO, 2003; MARQUES, 2005; TANI, 2007; GOMES, 2007), há que se ter o foco para novos prismas, de modo a capacitar o *Educador Físico* para agir de forma crítica e contestadora, e, acima de tudo, empreendedora. Em que sentido? Hoje, ocorrem situações nas academias que fazem com que o *Educador Físico* ou o *estagiário em Educação Física* atue nas academias de forma indevida, por exemplo, quando participa da consecução dos “aulões” referidos anteriormente, prestando serviço indevido, atuando de um modo que é condizente com o lucro da academia e não com a sua formação; tal atitude compromete a valoração que se tem de sua profissão, decaindo o reconhecimento social deste profissional. Se o *Educador Físico* voltasse a ser o proprietário das academias, esta situação mudaria? O contrato de trabalho ainda é um contrato comercial, capitalista, e, portanto visa o lucro, subjugando a ele outros fatores importantes. Contudo o *Educador Físico* pode ser um empreendedor, o empreendedor por construir uma nova realidade, se romper a lógica em que está: “o professor parece estar preso à uma situação que a própria cultura do ‘fitness’ criou e deixou se solidificar” (PALMA *et al.*, 2009: p.350). Esta lógica será rompida a partir do momento em que o *Educador Físico* não se submeta a circunstâncias indevidas em que haja comprometimento de seu trabalho, oportunize novos mercados, e aja com ética perante sua profissão.

É preciso mais do que *repensar* a Educação Física, *permitir* uma Educação Física capaz de superar modelos arcaicos e estanques e a resistências à “existência” de áreas específicas de atuação dentro da área, de modo a propiciar um novo olhar sobre os conteúdos trabalhados na formação profissional para que esta sirva às exigências requeridas ao profissional no seu dia a dia, saindo de uma gama de discursos etéreos e evadidos de teoria para a práxis de um trabalhador que depende de sua força de trabalho para sua subsistência. Visto que “a universidade não pode andar a reboque das mudanças, e sim, antecipá-las” (MARQUES, 2005).

Ao sugerir que as academias de atividades físicas fossem enquadradas como estabelecimentos de saúde preventiva com tratamento fiscal diferenciado, e seus freqüentadores tivessem descontos em seus planos de saúde e seguros, com a finalidade

de aumentar a frequência e a diminuir a rotatividade de alunos, Alves (2006B) propõe engenhosa solução em benefício de muitos. Mas qual seria o enquadramento do *Educador Físico* neste processo? Embora seja reconhecido como profissional de saúde pela Resolução nº218/1997 do Conselho Nacional de Saúde, o que implica em dizer que o *Educador Físico* é um profissional que possui habilidades necessárias a recuperação e manutenção da saúde, o *Educador Físico* não possui as mesmas prerrogativas que os demais profissionais de saúde.

No presente estudo, encontramos um panorama de *condições de trabalho* semelhante aos encontrados nos estudos revisados apresentados no Capítulo 4 deste estudo. É importante ressaltar que não houve grandes diferenças entre as academias pesquisadas, a despeito de sua década de fundação.

No atinente ao *perfil do EF* nota-se que a opção pela profissão foi motivada pelo gosto por atividades físicas, realização pessoal e escolha consciente. A quase totalidade dos profissionais contratados nas academias pesquisadas é de jovens recém-formados em início de carreira, com cursos adicionais de capacitação profissional. A grande maioria dos profissionais é filiada ao CREF e não filiada a sindicatos. Trabalham em pelo menos dois empregos, havendo aqueles que trabalham em quatro empregos. E apresentam como motivo para quantidade de empregos, em sua maioria, a necessidade de aumentar a renda, por vezes de referindo a baixas cargas horárias nas academias, em média 20 horas semanais.

Assim como nos estudos referenciados, houve diferenciação entre homens e mulheres, além de serem minoria, as mulheres reportaram menor índice de contrato do tipo 1 (com CTPS assinada sobre o total de vencimentos) e de recebimento de contracheque em relação aos homens, além de possuírem carga horária inferior, a despeito de atuarem de forma mais equânime nas modalidades investigadas e apresentarem índices superiores aos homens nos quesitos: busca por capacitação profissional; permanecer no local de trabalho após o horário para resoluções de problemas correlatos; e trabalhar nos fins de semana.

Em relação à *atuação profissional* foi encontrado **tempo de contrato de trabalho** que sugere rotatividade e “aposentadoria precoce” dos EFs – dados que coadunam com Bertevello (2006B), Palma *et al.* (2007) e Santos (2008). Sendo o tempo de contrato de trabalho predominante entre 6 meses e 1 ano na academia da década de 1970, entre 3 e 4 anos na academia da década de 1980, entre 1 e 2 anos na academia da década de 1990, e entre 2 e 3 anos na academia da década de 2000, sendo esta última a

que apresentou tendência a estabilidade do quadro de EFs. A maioria dos profissionais trabalha nos fins de semana e não é remunerada de forma diferenciada por isto.

Em relação às **condições de trabalho**, das quatro academias pesquisadas, três apresentam predominância de **contrato de trabalho** do tipo 1 (com CTPS assinada sobre o total de vencimentos). Os que não possuíam este tipo de contrato justificaram o aceite em razão de ser a forma ofertada pela academia, e por necessidade financeira. **Benefícios conforme desempenho profissional e Benefícios conforme tempo de serviço** foram reportados pela maioria como inexistentes. Quanto à **disponibilidade da direção da academia para diálogo**, muitos EFs afirmaram que mesmo ocorrendo a disponibilidade, não se sentiam a vontade para manifestar sua opinião. Contudo, afirmaram haver **cooperativismo entre os EFs no atinente a união para discussão sobre questões de trabalho com a chefia**. Em relação ao **estímulo para capacitação profissional** a maioria dos profissionais disse que ele ocorre algumas vezes, já o **incentivo à capacitação profissional**, esta nunca ocorre, de acordo com a maioria dos profissionais.

Em relação à **opinião do EF** com respeito à **compatibilidade salarial e qualificação profissional dos EFs** a maioria opinou haver fraca compatibilidade do salário com seu nível de capacitação e qualidade dos serviços prestados, mas mostraram opinião dividida quanto a compatibilidade salarial em relação à realidade do mercado de trabalho em academias e à carga horária. Os EFs apontaram níveis de positivos quanto à sua **auto-avaliação, satisfação profissional e qualidade de vida**. As mulheres, ao contrário dos homens, reportaram negativa **valoração da profissão**. Em relação à **pretensões profissionais** foi considerável o índice daqueles que **afirmaram não se preocupar com a carreira profissional e expressaram desejo de mudar de profissão**.

As pesquisas sobre as **condições de trabalho** do *Educador Físico* possuem um fator que mascara os resultados de algumas pesquisas, a realização pessoal advinda da escolha da profissão (SANTOS, 2008; PALMA, 2003). Quando visto sob seu aspecto macro, os resultados da pesquisa de Nogueira (2006) mostram que o *Educador Físico* possui boas **condições de trabalho** e está satisfeito com elas, entretanto, quando se analisa cada categoria investigada o resultado nem sempre corresponde ao resultado macro encontrado. O mesmo foi encontrado na pesquisa ora apresentada e nos outros estudos referenciados no Capítulo 4, feitos noutras cidades e, portanto, noutras academias. Tais constatações nos colocam diante de um interessante caso de investigação no campo da saúde do trabalhador, pois, de um lado, pode-se encontrar um profissional que experimenta o prazer na realização de suas atividades laborativas, que tem satisfação no

que faz, e, por outro, é possível encontrar uma série de queixas relacionadas à saúde (PALMA *et al.*, 2006) e aspectos de realização e satisfação profissional (ESPÍRITO-SANTO & MOURÃO, 2006; PALMA 2003; PALMA & ASSIS, 2005; PALMA *et al.* 2006; PALMA, ABREU & CUNHA, 2007; PALMA *et al.*, 2009), mesmo em estudantes de Educação Física (PALMA *et al.*, 2007).

O que se vê em realidade são *Educadores Físicos* “em vulnerabilidade” (PALMA, 2003), à mercê de *condições de trabalho* que os colocam no cerne de uma contradição materializada na pessoa do próprio *Educador Físico*, instaurando um paradoxo em que ao cuidar da “saúde e qualidade de vida” de outrem submete a sua “saúde e qualidade de vida” a condições insalubres constituídas por condicionantes de seu trabalho precarizado. Faltam informação e integração da categoria profissional para que se mobilizem quanto a sua formação e colocação no mercado de trabalho, não só no atinente a atender às demandas de mercado, mas também para que tenham condições de propor uma troca justa pela sua mão-de-obra. Que lutem por uma regulação e por uma regulamentação devida do trabalho do *Educador Físico*.

Os EFs agem como se estivessem à parte de toda situação no mercado de trabalho, quando não estão, como evidencia Alves & Tavares (2006):

“[...], o trabalhador está subordinado às determinações do capital, mesmo que disso não tenha consciência. [...] O mercado é o ponto para o qual todos convergem e no qual todas as pseudo-autonomias se dissolvem. Por mais independente que o indivíduo imagine ser, o produto do seu trabalho terá, em algum momento, de se confrontar com outros, no mercado, onde cada troca imprime a presença da mais-valia, expressando, portanto, a oposição do capital à capacidade viva de trabalho” (ALVES & TAVARES, 2006: p.441).

É necessária mudança quanto à postura dos EFs. Notamos nos EFs uma atitude que Hobsbawm¹¹³ caracteriza como “presentificação”, onde os jovens “crescem numa espécie de presente contínuo, sem qualquer relação orgânica com o passado público da época em que vivem” (HOBSBAWM, 1995, p. 13 *apud* ALVES, 2000), e a partir desta perspectiva não têm consciência suficiente do passado que os possibilite

¹¹³ Em sua obra *Era dos extremos – o breve século XX (1914-1991)*.

construir o futuro, já que é nítido o fato de que o EF atuante em academias – um ramo em extenso crescimento e aporte econômico – tem prazo de validade no mercado de academias, e parece não pensar em fazer algo para mudar esta realidade. Ao invés de assumir posição de refém de leis associadas à economia e aos seus imperativos de crescimento (TELLES, 1994), que defendem as formas de exploração falaciosamente como oportunidades de crescimento econômico e de uma nova sociabilidade (ALVES & TAVARES, 2006: p.441), o EF tem de se posicionar como sujeito de sua realidade.

Cabe ao conselho profissional a valorização do profissional, identificada como baixa pelas *Educatóricas Físicas* pesquisadas, e cabe ao sindicato a proteção das *condições de trabalho*. No entanto, se o conselho profissional e o sindicato não se mostram preparados e atuantes neste sentido, cabe aos *Educatóricas Físicas* tomarem as rédeas desta situação, e olhar para o futuro que se descortina profissionalmente. Milano, Palma & Assis (2003) concluíram que “principalmente os estudantes e os novos profissionais poderiam começar a se preparar para enfrentarem o futuro”, mas também “deveriam ser melhor tratados pelos proprietários de academias e pela categoria profissional”.

Aos proprietários de academias de atividades físicas é necessário ter em mente que os *Educatóricas Físicas* são os que dão qualidade ao serviço prestado, e sua permanência no local de trabalho deve ser repensada, pois muito se perde sem sua experiência. Certas *condições de trabalho* adoecem o profissional e geram rotatividade não só de alunos, mas também de professores.

A divulgação destes dados, carentes na literatura, pode contribuir para maior conhecimento dos profissionais envolvidos, propiciar alguma alteração dos aspectos considerados insalubres e, deste modo, favorecer uma possível proteção dos trabalhadores. Cabe destacar que os olhares lançados sobre esta questão não podem estar desvinculados das condições sócio-econômicas como um todo. Historicamente, o trabalhador brasileiro vive frequentemente momentos de incertezas, os quais o fazem decidir, muitas vezes, por situações menos convenientes à saúde, porém mais adequadas à sobrevivência, ou mesmo apenas para por possibilitarem o desfrute dos bens e serviços desejados socialmente.

Assim, incentiva-se a elaboração de outros estudos que explorem aspectos particulares dos resultados encontrados com a finalidade de contribuir à compreensão deste fenômeno e à busca de alternativas à saúde e subsistência destes profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. **Do “Novo Sindicalismo” à “Concertação Social” Ascensão (e Crise) do Sindicalismo no Brasil (1978-1998)**. Revista de Sociologia Política, Curitiba, 15, p. 111-124, nov. 2000.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e Sindicalismo no Brasil nos anos 2000: dilemas da era neoliberal**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp.461-474). São Paulo: Boitempo, 2006A.
- ALVES, Jose Antônio Barros. **Cenário de tendências econômicas dos esportes e atividades físicas no Brasil**. In: DACOSTA, Lamartine Pereira (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEEF, 2006B.
- ALVES, Maria Aparecida & TAVARES, Maria Augusta. **A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização?** In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp.425-444). São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANDERÁOS, Margareth. **Estudo das propostas de formação profissional desenvolvidas pela Faculdade de Educação Física de Santo André**. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1998.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. **Construção e desconstrução da legislação social no Brasil**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp.499-508). São Paulo: Boitempo, 2006.
- AZEVÊDO, Paulo Henrique. **A administração dos clubes de futebol profissional do Distrito Federal em face à nova legislação esportiva brasileira**. Dissertação (Mestrado em Administração). Coordenação de Pós-Graduação do Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2002.
- AZEVÊDO, Paulo Henrique; BARROS, Jônatas de França. **A necessidade de administração profissional do esporte brasileiro e o perfil do gestor público, em nível federal, que atuou de 1995 a 2002**. Revista Digital EFDeportes, ano 10, nº 74, Julho, 2004.

- BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BARROS José Maria de Camargo. **Considerações sobre o estágio na formação do profissional de educação física**, *s.d.* Disponível em: <<http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n8/12%20-%20artigo%202008%20Jos%0E9%20Maria%20Est%0E1gio.pdf>>. Acesso em: junho de 2009.
- BAUDRILLARD, Jean. **Significação da Publicidade**. *In*: LIMA, Luiz Costa (Org.). Teoria da Cultura de Massa. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- BENEDETTI, Tânia Bertoldo & OURIQUE, Rosano. **Análise ergonômica do trabalho de professores de ginástica em academias**. Revista Digital EFDeportes, ano 11, n. 106, mar., 2007.
- BERTEVELLO, Gilberto. **Reconhecimento das academias na Área da Saúde**. Revista E.F., n. 16, ano V, Jun. 2005. Disponível em: <<http://confef.com/extra/conteudo/default.asp?id=15>>. Acesso em: mar. 2010
- BERTEVELLO, Gilberto. **Academias de ginástica e condicionamento físico – Desenvolvimento**. *In*: DACOSTA, Lamartine (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006A.
- BERTEVELLO, Gilberto. **Academias de Ginástica e Condicionamento Físico – Sindicatos & Associações**. *In*: DACOSTA, Lamartine (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006B.
- BERTOLUCCI, Aldo Vicenzo. **Quanto custa pagar tributos?**. (Série academia-empresa; 1). São Paulo: Atlas, 2003.
- BLAIR, Steven N. & CONNELLY, Jon C. **How much physical activity should we do? The case for moderate amounts and intensities of physical activity**. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, v.67, n. 2, pp. 193-205, jun. 1996.
- BORGES, Livia de Oliveira. **Efeitos Psicossociais da Precarização do Emprego: um breve balanço de estudos desenvolvidos em Natal**. *In*: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira & FERREIRA, Mário César (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco (pp. 89-109). Brasília: UnB, 2002.
- BOSCHI, Rodrigo Fortini. **Cenário de tendências de emprego na área de esportes e atividades físicas**. *In*: DACOSTA, Lamartine Pereira (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006.
- BRASIL. **Decreto nº 24.694 de 12 de julho de 1934**. Dispõe sobre os sindicatos profissionais.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Lei Federal nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. **Lei Federal nº 9.696, de 1 de setembro de 1998.** Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Educação Física e cria os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de Educação Física.

BRASIL. **Lei Federal nº 11.648, de 31 de março de 2008.** Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

CAPINUSSÚ, José Maurício. **Academias de ginástica e condicionamento físico – origens.** In: DACOSTA, Lamartine (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006.

CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: UFRGS, 2006B.

CERVO, Amado L. e BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica.** 4ª Ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHAVES JR., Abel. **A importância dos conselhos profissionais para a sociedade atual.** Artigo publicado no ADM – Notícias, informativo bimestral do Conselho Regional de Administração de Minas Gerais, n. 06, mar/abr, 2005. Disponível em: <http://www.unirb.edu.br/egressos/artigos/importancia_conselhos_profissionais.PDF>. Acesso em: mar. 2010.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL), PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD) & ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Emprego, Desenvolvimento e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente.** Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula.** São Paulo: LTR, 2009.

DACOSTA, Lamartine Pereira. **Cenário de tendências gerais dos esportes e atividades físicas no Brasil.** In: DACOSTA, Lamartine Pereira (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006A.

DACOSTA, Lamartine Pereira. **ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA – APEF.** In: ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. DACOSTA, Lamartine Pereira (Org.). Rio de Janeiro: CONFEF, 2006B.

- DAL ROSSO, Sadi. **A regulação social do trabalho**. In: FERREIRA, Mário César & DAL ROSSO, Sadi (orgs.). A regulação social do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2006A.
- DAL ROSSO, Sadi. **Intensidade do trabalho**. In: CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia (pp.166-169). Porto Alegre: UFRGS, 2006B.
- DAL ROSSO, Sadi. **Intensidade e Imaterialidade do Trabalho e Saúde**. Revista Trabalho, Educação e Saúde, v.4, n.1 p.65-91, 2006C.
- DAL ROSSO, Sadi. **Intensificação do trabalho – teoria e método**. In: DAL ROSSO, Sasi & FORTES, José Augusto de Abreu Sá (orgs.). Brasília: Épocca, 2008.
- DELGADO, Maurício Anibal. **Ocupação do Mercado de Trabalho em Educação Física na cidade de Campinas, devido a Formação Profissional**. 1999. Dissertação (Mestrado em Educação Física) Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.
- DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social: Pobreza, Emprego, Estado e o Futuro do Capitalismo**. 3ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. (Tradução de Luiz Alberto Monardim). Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- DRUCKER, Peter F. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- ESPÍRITO-SANTO. Giannina do & MOURÃO, Ludmila. **A Auto-Representação da Saúde dos Professores de Educação Física de Academias**. Revista Brasileira de Ciências do Esporte, Campinas, v. 27, n. 3, p. 39-55, maio 2006.
- FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. **A regulamentação das relações de trabalho no governo Fernando Henrique Cardoso**. In: FERREIRA, Mário César & DAL ROSSO. A regulação social do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- FRIEDMANN, Georges & NAVILLE, Pierre. **Tratado de Sociologia do Trabalho Volume 1**. (Tradução de Octavio Mendes Cajado). São Paulo: Cultrix, 1973.
- GALEAZZI, Irene. **Precarização do trabalho**. In: CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia (pp.203-207). Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOMES, Nilton Munhoz. **Análise da disciplina de Educação Física Especial nas Instituições de Ensino Superior Públicas do Estado do Paraná**. Dissertação (Mestrado em Educação Física). Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007.

- GOULART, Patrícia Martins. **O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006)**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, jun. 2009, vol.12, no.1, p.47-55. ISSN 1516-3717. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100005&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1516-3717. Acesso em: mar. 2010
- HARAWAY, Donna. **Nós, ciborgues: o corpo elétrico e a dissolução do humano**. In: SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). Antropologia do ciborgue. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.
- HOLZMANN, Lorena & PICCININI, Valmíria. **Flexibilização do trabalho**. In: CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena. Dicionário de Trabalho e Tecnologia (pp.131-133). Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- HOUAISS, Antônio. **Categoria**. Dicionário eletrônico Houaiss da Língua Portuguesa. Versão 1.0. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- GRESSLER, Lori Alice. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. São Paulo: Loyola, 2003.
- GÜNTHER, Hartmut. **Como elaborar um questionário**. In: PASQUALI, Luiz (Org.) Instrumentos Psicológicos: Manual Prático de Elaboração. Brasília: LabPAM/IBAPP, 1999.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Radar Social**. Brasília: IPEA, 2005.
- JOAQUIM, Nelson. **Direitos, deveres e valorização dos professores nas relações de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n.º. 1672, 29 jan. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10890>>. Acesso em: jun. 2009.
- KALLEBERG, Arne L. **O crescimento do Trabalho Precário**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, vol. 24, n.º. 69, Fev. 2009 .
- KISHEL, Gregory F. & KISHEL, Patrícia Gunter. **Como Iniciar, Dirigir e Manter um Negócio – O guia para tornar realidade seu sonho**. 2ª ed. (tradução Tereza Cristina Nunes de Queiroz). Rio de Janeiro: Infobook, 1994.
- KRUG, Rodrigo de Rosso; DAMÁSIO, Wilson; CONCEIÇÃO, Victor Julierme Santos da & KRUG, Hugo Norberto. **Perfil dos profissionais de Educação Física que atuam em academias de musculação na região central da cidade de Criciúma-SC**. In: ANAIS DO SIMPÓSIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 27, 2008, Pelotas. Inclusão: os caminhos da Educação Física e do esporte na promoção de um estilo de vida ativo. Pelotas: ESEF/UFPel, 2008. Disponível em: <www.boletimef.org/biblioteca/2175/artigo/boletimef.org_perfil-dos-profissionais-de-educacao-fisica-em-academias-de-musculacao.pdf>. Acesso em: mai.2009.

- LUGUETTI, Carla; DUBAS, João Paulo; MARTINS, Tathiane; MADUREIRA, Fabrício; CAMPI, Cássia & JUNIOR, Tácito Pessoa de Souza. **Perspectivas dos futuros profissionais da Faculdade de Educação Física de Santos-SP – Novas tendências.** Revista Conexões, volume 3, nº 1, 2005.
- MACEDO, Roberta Lélis de & ANTUNES, Rita de Cássia Franco de Souza. **Valoração da Educação Física: da produção acadêmica ao reconhecimento individual e social.** Revista Pensar a Prática, v.2, pp. 65-83, Jun., 1999. ISSN (Impresso) 1415-4676; ISSN (Eletrônico) 1980-6183.
- MARQUES, Vagner A. **O legal da Educação Física no Brasil: Formação Profissional e Mercado de Trabalho.** Dissertação (Mestrado em Educação Física). Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade Metodista de São Paulo. Piracicaba, 2005.
- MATEJKA, Ken. **Sua equipe veste a camisa? Como conquistar e manter o compromisso com a empresa.** (Tradução de Edite Sciulli). 2ª ed. São Paulo:Nobel, 1995.
- MATSUDO, Sandra; ARAÚJO, Timóteo; MATSUDO, Victor *et al.* **Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil.** Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde, v. 6, n. 2, pp. 5-18, 2001.
- MATSUDO, Sandra Mahecha; MATSUDO, Victor Rodrigues; ARAÚJO, Timóteo *et al.* **Nível de atividade física da população de São Paulo: análise de acordo com o gênero, idade, nível socioeconômico, distribuição geográfica e de conhecimento.** Revista Brasileira Ciência & Movimento, v. 10, n. 4, p. 41-50, out., 2002.
- MATSUDO, Victor Keihan Rodrigues. **Sedentarismo: como diagnosticar e combater a epidemia.** Revista Diagnóstico & Tratamento, v. 10, n. 2, p.109-110, abr./mai./jun. 2005. Disponível em: <http://www.celafiscs.Org.br/downloads/artigo_Matsudo-VKR-Revista-Diagnostico-APM2005.pdf>. Acesso em: 16 out. 2007.
- MCGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa.** São Paulo: Martins Fontes, 1992.
- MELO NETO, Francisco Paulo de & FEITOSA, Mário. **Marketing esportivo.** In: DA COSTA, Lamartine Pereira (Org.) ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006.
- MENDES, Ana Magnólia & MORRONE, Carla Faria. **Vivências do prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica.** In: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Lívia de Oliveira & FERREIRA, Mário César (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco (pp. 25-42). Brasília: UnB, 2002.
- MENDES, Ana Magnólia; MACEDO, Kátia Barbosa. **Vivências de prazer-sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho.** In: MACEDO, Kátia Barbosa. Qualidade de vida no trabalho: o olhar da Psicologia e da Administração. 1ª Ed. Goiânia: Editora da Universidade Católica de Goiás, v. 1, p. 61-84, 2004.

- MÉSZÁROS, Istvan. **Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda.** *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp.27-44). São Paulo: Boitempo, 2006.
- MILANO, Fernanda; PALMA, Alexandre Palma; ASSIS, Monique. **Saúde e trabalho dos professores de educação física que atuam com ciclismo indoor.** Revista Digital EFDportes, ano 12, n. 109, junho, 2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd109/saude-e-trabalho-dos-professores-de-educacao-fisica-que-atuam-com-ciclismo-indoor.htm>>. Acesso em: mar. 2010
- MOTTA, José Carlos Lima da. **Negociado ou legislado. Uma análise crítica. O Projeto de Lei nº 5.483/2001 e suas repercussões na ordem social vigente.** Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 58, ago. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3141>>. Acesso em: mar. 2010.
- NASCIMENTO, Juarez Vieira do. **Realidade e perspectivas do mercado de trabalho em Educação Física para o século XXI.** Caderno de Educação Física, Marechal Candido Rondon, v. 2, n. 1, p. 117-136, 2000
- NOGUEIRA, Leandro Nogueira Salgado Filho. **Qualidade de vida no trabalho do professor de Educação Física: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica.** Revista Arquivos em Movimento, volume 1, nº 1, pp.75-86, janeiro/junho, 2005.
- NOGUEIRA, Leandro Nogueira Salgado Filho. **Qualidade de vida no trabalho do professor de Educação Física: um estudo sobre a decência laboral em academias a partir do ponto de vista docente.** 2006. Tese (Doutorado em Educação Física) – Departamento de Educação Física, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2006.
- NOZAKI, Hajime Takeuchi. **Educação Física e Reordenamento no Mundo do Trabalho: Mediações da regulamentação da Profissão.** 2004. 276 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2004.
- OLIVEIRA, Bruno; HÚNGARO, Edson; SOLAZZI, José Luis. **Terceiro setor, saúde, envelhecimento e atividade física no Brasil: uma análise crítica sobre o projeto “FELIZIDADE”.** VII Congresso luso-afro-brasileiro de ciências sociais: “a questão social no novo milênio”, Coimbra, 2004. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/BrunoOliveira_EdsonHungaro_JoseSolazzi.pdf>. Acesso em: set. 2007.
- OLIVEIRA, Aurélio Luiz de & SILVA, Marcelo Pereira da. **O profissional de Educação Física e a responsabilidade legal que o cerca: Fundamentos para uma discussão.** *In*: IX Simpósio Internacional Processo Civilizador – Tecnologia e Civilização. Ponta Grossa, 2005. ISBN 85-7014-030-4. Disponível em: <http://www.pg.cetefpr.br/ppgpe/Ebook/cd_Simposio/artigos/comunicacao_oral/art4.pdf>. Acesso em: mar. 2010.

- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-Fordismo e reflexos nos contratos de trabalho.** *s.d.* Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/32560/31772>>. Acesso em: mar. 2010.
- PALMA, A. **Vida de professores de educação física que atuam em academias de ginástica: comportamento de risco ou vulnerabilidade?** In: II CONFERÊNCIA DO IMAGINÁRIO E DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS EM EDUCAÇÃO FÍSICA, ESPORTE E LAZER, 2003, Rio de Janeiro. Anais da II Conferência do Imaginário e das Representações Sociais em Educação Física, Esporte e Lazer. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 2003. p. 21-29. CD-Rom.
- PALMA, Alexandre & ASSIS, Monique. **Uso de Esteróides Anabólico-androgênicos e Aceleradores Metabólicos entre Professores de Educação Física que atuam em Academias de Ginástica.** Rev. Bras. Cienc. Esporte, Campinas, v. 27, n. 1, p. 75-92, set. 2005
- PALMA, Alexandre; AZEVEDO, Ana Paula G.; RIBEIRO, Simone dos S. M.; SANTOS, Tatiane França dos; NOGUEIRA, Leandro. **Saúde e Trabalho dos Professores de Educação Física que atuam com Atividades Aquáticas.** Revista Arquivos em Movimento, v.2, n.2, jul./dez., 2006. ISSN 1809-9556
- PALMA, Alexandre; JARDIM, Sílvia; LUIZ, Ronnir Ragio; SILVA FILHO, Ferreira da. **Trabalho e saúde: o caso dos professores de educação física que atuam em academias de ginástica.** Cadernos IPUB (UFRJ), v. XIII, p. 11-30, 2007.
- PALMA, Alexandre; ABREU, Raquel Azeredo & CUNHA, Cristina de Almeida. **Comportamentos de risco e vulnerabilidade entre estudantes de Educação Física.** Revista Brasileira de Epidemiologia, n. 1, v.10, pp. 117-126, 2007. ISSN 1415-790X. DOI: 10.1590/S1415-790X2007000100013.
- PALMA, Alexandre; MATTOS, Ubirajara A. de; ALMEIDA, Marcelo Nunes de; OLIVEIRA, Giselle Estrella Martins Coelho de. **Nível de ruído no ambiente de trabalho do professor de educação física em aulas de ciclismo indoor.** Revista de Saúde Pública, n.2, v.43, pp.345-51, 2009.
- PARDINI, Renato; MATSUDO, Sandra; ARAÚJO, Timóteo; MATSUDO, Victor; ANDRADE, Erinaldo; BRAGGION, Gláucia; ANDRADE, Douglas; OLIVEIRA, Luis; FIGUEIRA JR, Aylton & RASO, Vagner. Validação do questionário internacional de nível de atividade física (IPAQ - versão 6): estudo piloto em adultos jovens brasileiros. Revista Brasileira de Ciência e Movimento. Brasília v. 9, n. 3, julho, 2001.
- POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: as origens da nossa época.** Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- PORTAL BRASIL. **Origem e Evolução do Marketing.** Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/2008/colunas/marketing/marco_01.htm>. Postado 01 mar. 2008. Acesso em: 31 dez 2009.

- PRUSHAN, Victor H. **Marketing – 101 segredos do marketing para conquistar e manter clientes**. (tradução de Eduardo Lasserre). São Paulo: Futura, 1999.
- REIMANN, Marcos Francisco. **Cidadania e Contratos Atípicos de Trabalho – as políticas sociais e o ordenamento do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002.
- ROCHA, Rodrigo Mendes & BOMFIM, Daiane Lopes. **Estagiários de Educação Física: solução ou problema para o mercado de trabalho?** Revista Digital EFDeportes, Buenos Aires, ano 13, nº 129, fevereiro, 2009.
- ROSA, José Antônio. **Você sabe jogar pongue – 344 dicas sobre desempenho profissional, relacionamento e carreira**. São Paulo: Futura, 2004.
- RUDUIT-GARCIA, Sandro. **Subcontratação**. In CATTANI, Antonio David & HOLZMANN, Lorena (Orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- SANTOS, Ariovaldo de Oliveira Santos. **A nova crise do sindicalismo internacional**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp.447-459). São Paulo: Boitempo, 2006.
- SANTOS, Glauco Evangelista dos; SILVESTRI, Jeferson & SILVA, Vladimir Ribeiro. **Comparação entre o perfil do profissional de academia de musculação e o perfil do profissional da Educação Física escolar**. Revista Digital EFDeportes, ano 12, nº 116, janeiro, 2008.
- SARTORI, Sérgio. **Associações de Professores de Educação Física - APEF**. In: DACOSTA, Lamartine Pereira (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006.
- SCHMIDT, Elza Miranda. **A Educação Física e a Regulamentação da Profissão sob um Olhar Jurídico**. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2001.
- SILVA, Carlos Alberto Ernesto da. **Orientação profissional: utilidade, valor e impacto na gestão da carreira e na vida pessoal**. Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília. Brasília: 2007.
- SILVEIRA, Ramais de Castro. **Neoliberalismo: conceito e influências no Brasil - de Sarney a FHC**. Dissertação do Programa de Pós Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2009
- SOFISTE, Ana Flávia Souza. **Profissional ou Professor de Educação Física?** Interfaces de uma profissão regulamentada. 2007. Dissertação. (Mestrado em Educação: História, Política e Sociedade) – Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação: História, Política e Sociedade, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.
- SORIANO, Jeane; WINTERSTEIN, Pedro José. **Satisfação no trabalho do professor de Educação Física**. In: Revista Paulista de Educação Física, v. 12, n. 2, p.145-159, jul/dez 1998. São Paulo, 1998. Disponível em: <<http://www.usp.br/eef/rpef/v12n2/v12n2p145.pdf>>. Acesso em: jul. 2007.

- STACCIARINI, Jeanne Marie R. & TRÓCCOLI, Bartholomeu T. **Estresse ocupacional**. In: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira & FERREIRA, Mário César (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco (pp. 185-205). Brasília: UnB, 2002.
- STEINHILBER, Jorge. **Profissional de Educação Física... Existe?** Rio de Janeiro: Sprint, 1996.
- STEINHILBER, Jorge. **Sistema CONFEF/CREFs e a responsabilidade Ética. A Ética e a Bioética na preparação e na intervenção do profissional de Educação Física**. In: TOJAL, João Batista & BARBOSA, Alberto Puga. Belo Horizonte: Casa da Educação Física, 2006.
- TANI, Go. **Avaliação das condições do ensino de graduação em educação física: garantia de uma formação de qualidade**. Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 55-70, 2007.
- TELLES, Vera da Silva. **Pobreza e Cidadania: precariedade e condições de vida**. In: **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza & RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). São Paulo: Hucitec CEDI/NETS, 1994.
- THOMAS, JR.; NELSON, J.K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. (Tradução de Ricardo Petersen *et al.*). 3ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- TOJAL, João Batista Andreotti Gomes. **A Emergência da Motricidade Humana no Percurso Histórico da UNICAMP e Bacharelado em Educação Física – Mercado de Trabalho e Formação Profissional**. 1993. Tese (Doutorado). Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 1993.
- TOJAL, João Batista Andreotti Gomes. **Cenário da formação profissional em Educação Física, esportes e atividades físicas no Brasil**. In: DACOSTA, Lamartine Pereira (Org.). ATLAS DO ESPORTE NO BRASIL. Rio de Janeiro: CONFEF, 2006
- TOJAL, João Batista & BARBOSA, Alberto Puga (Orgs.). **A Ética e a bioética na preparação e na intervenção do Profissional de Educação Física**. Belo Horizonte: Casa da Educação Física, 2006.
- TOLEDO, Ário da Silva; OLIVEIRA, Ricardo Jacó de; ASSUMPTÇÃO, Luis Otávio Teles; & CUNHA, Gleicimar Gonçalves. **Representações sociais do profissional de Educação Física construídas por profissionais de saúde**. Revista Digital EFDeportes, ano 11, nº 95, abril, 2006.
- TOSTA, Tânia Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

- TRAVERSO-YÉPEZ, Martha. **Trabalho e Saúde: Subjetividades em um contexto de precariedade**. In: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira & FERREIRA, Mário César (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco (pp. 111-131). Brasília: UnB, 2002.
- VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Métodos qualitativos de pesquisa em Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2005. 176p. (Coleção Palavra-Chave, 16)
- VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade – elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista**. In ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp.445-57). São Paulo: Boitempo, 2006.
- VERENGUER, Rita de Cássia Garcia. **Mercado de Trabalho em Educação Física: significado da intervenção profissional à luz das relações de trabalho e da construção da carreira**. 2003. 156 f. Tese (Doutorado em Educação Física). Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

Sítios eletrônicos

CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA 7ª REGIÃO (CREF 7)

<http://www.cref7.org.br/>

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

www.confef.org.br/

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA

www.portalmedico.org.br

DIEESE - www.dieese.org.br/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

http://www.mte.gov.br/cont_sindical/Default.asp

SINDICALISMO

Coletânea de textos sobre “A História do Sindicalismo no Brasil”. Disponível em: <<http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm>>. Acesso em: mar. 2010;

Vínculo Federação-Confederação e a Unicidade Sindical. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/16093/1/O-VINCULO-FEDERACAO-CONFEDERACAO-E-A-UNICIDADE-SINDICAL/pagina1.html>>. Acesso em: mar. 2010

SISTEMA DE INFORMAÇÕES SINDICAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

<http://sis.dieese.org.br>

SUPERMO TRIBUNAL FEDERAL

<http://www.stf.jus.br>

ANEXOS

Anexo 1 – Tramitação do Projeto de Lei nº 430/2003 que propunha outras alterações na CLT de modo a sobrepor à legislação trabalhista pela negociação coletiva. Referente ao tópico “2.4 Precarização do Trabalho: vértice da Flexibilização, Desregulamentação e da Intensificação do Trabalho”

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 430, DE 2003

Altera a redação dos arts. 58, 442, 443, 445, 452 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Autor: Deputado PAES LANDIM

Relator: Deputado RICARDO RIQUE

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 430, de 2003, tem por objetivo alterar artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de criar mecanismos que visem ao incentivo à negociação coletiva, flexibilizando a legislação trabalhista.

Em sua justificativa, o autor alega que, apesar de muito alardeada, a reforma da CLT será de difícil concretização em vista da complexidade da matéria e de interesses em jogo.

Assim, faz-se necessário, sem retirar vantagens e garantias do trabalhador, criar formas e mecanismos que não impeçam às partes resolver melhor seus interesses, conforme a época, a atividade, o local e a necessidade

específica do serviço, do empregado e do empregador.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O presente projeto de lei, inicialmente, objetiva alterar o art. 58 da CLT, a fim de estabelecer que a duração normal do trabalho não ultrapassará a 8 horas diárias e 44 horas semanais, exceto quando houver contratação expressa ou acordo para compensação de horário ou não se adote regime especial em que, a cada período de 7 dias, não se ultrapasse a duração semanal e se concedam 24 horas de repouso remunerado.

Essa determinação parece inovadora, mas não é. A Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, alterou o art. 59 da CLT, para dispor sobre a compensação de horário extraordinário, criando o banco de horas, por um período de 120 dias.

Logo em seguida, esse artigo foi novamente modificado pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, que ampliou o período do banco de horas para 1 ano, a saber:

“Art. 59.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma as jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

.....

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.” (NR)

“Art. 143.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.” (NR)

A referida MP ainda instituiu: o regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 25 horas semanais e a suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 da CLT.

A suspensão do contrato, por seu turno, também está prevista no inciso XXX do § 2º do art. 468 da CLT alterado pelo presente projeto de lei, o qual

posteriormente estabelece novas disposições sobre o contrato individual de trabalho, nos seguintes termos:

- aumenta o prazo do contrato de experiência de 90 para 120 dias, com o acréscimo de 30 dias iniciais do contrato individual de trabalho de acordo com a nova redação proposta para o § 1º do art. 442;
- modifica as características do contrato por prazo determinado, acrescentando a possibilidade de realizá-lo em vista de vontade e interesse das partes expressos por escrito, no ato de contratação;
- iguala as regras de rescisão de contrato do trabalho determinado às do contrato por prazo indeterminado.

Mas a maior novidade do projeto refere-se às alterações no contrato individual do trabalho, dispondo que, salvo se ficar comprovada coação do trabalhador, são válidas as condições contratuais e suas alterações firmadas por escrito pelas partes, na presença de duas testemunhas desde que obedeça a várias condições.

Ou seja, o projeto propõe flexibilizar as normas trabalhistas, porém com um excesso de regulamentação, o que contraria o espírito da flexibilização, que estabelece um mínimo de normas a serem suplementadas pela vontade das partes.

Ademais, várias propostas inseridas no projeto em exame já encontram guarida em nosso ordenamento jurídico. Por exemplo, é permitida a negociação coletiva para dispor sobre a redução do salário, a duração do trabalho e a jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, conforme prevêm os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal. Outras, no entanto, são bastante inovadoras, estabelecendo que o acordo e a convenção coletiva de trabalho:

- dispense as partes do cumprimento ou da indenização de aviso prévio ou reduza o prazo de sua duração, o que é inconstitucional;
- considere de natureza autônoma o trabalho do aposentado. Assim, se ele for admitido por uma empresa não fará jus a direitos trabalhistas, incentivando a substituição do trabalhador ativo pelo inativo;

- amplie a parcela equivalente à participação nos lucros e nos resultados das empresas, desde que não ultrapasse o salário base do trabalhador. Trata-se de uma forma de substituir o salário fixo por uma parcela variável não sujeita a encargos, reduzindo consideravelmente a arrecadação da contribuição para a Previdência Social, inviabilizando suas contas e comprometendo bastante o patrimônio do FGTS.

E para arrematar, ainda dispõe o projeto que, na falta de previsão legal, de acordo coletivo ou de convenção coletiva que as impeçam, prevalecem as condições contratadas ou praticadas livremente pelas partes ou as que decorram de costumes, na esteira do Projeto de Lei 5.483, de 2001, que ao alterar o art. 618 da CLT, estabelece que as *condições de trabalho* ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho, flexibilizando a CLT.

Apesar de ter sido aprovado na Câmara dos Deputados, o PL 5.483/2001 mereceu várias críticas, a ponto de, ao ser enviado para o Senado Federal, para revisão, o Excelentíssimo Senhor Presidente da República solicitou a retirada de tramitação do projeto, por meio da Mensagem nº 78, de 2003, aprovada pelo Senado Federal na sessão do dia 30 de abril de 2003.

Ante o exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei nº 430 de 2003.
Sala da Comissão, em de de 2003.

Deputado RICARDO RIQUE
Relator

Anexo 2 - Figura da Campanha do Conselho Federal de Medicina em revista de grande circulação.

Referente ao tópico “5.2 O Conselho Federal de Educação Física”. E colunas da revista da Associação Médica Brasileira.



PAZ

O Conselho Federal de Medicina **luta** pelos médicos e pela saúde dos brasileiros.

O Conselho Federal de Medicina luta por mais verbas para a saúde e por uma gestão competente do SUS. Luta por melhores salários para os médicos do serviço público e por honorários dignos para toda a classe. Luta pela regulamentação da profissão. Luta por escolas médicas de qualidade e pelo aperfeiçoamento profissional continuado.

Conheça a luta do CFM:
www.cfm.org.br

CFM
Conselho Federal
de Medicina
Vida a serviço da vida.



Associação Médica Brasileira
www.amb.org.br



DIRETORIA

Presidente

José Luiz Gomes do Amaral

Primeiro Vice-Presidente

José Carlos Ramundo Brito (licenciado)

Segundo Vice-Presidente

Newton Monteiro de Barros

Vice-Presidentes

José Luiz Dantas Mestrinho, Moacyr Basso Junior, Carlos David Araújo Bichara, Gutemberg Fernandes de Araújo, Wilberto Siqueira Trigueiras, Cláudio Costa de Oliveira, Jesus Almeida Fernandes, Celso Ferreira Ramos Filho, Jurandir Marcondes Ribas Filho, Murillo Ronald Capella

Secretário Geral

Aldemir Humberto Soares

1º Secretário

Luciano Maurício Wecks

1º Tesoureiro

Flóridal Meinho

2º Tesoureiro

Amílcar Martins Giron

Diretores

Acadêmico

José Luiz Welfort

Atendimento ao Associado

Jane Maria Costeira Lemos

Científico

Edmundo Chada Baracat

Comunicações

Elias Fernando Miziera

Cultural

Hélio Barroso dos Reis

DAP

Robson Freitas de Moura

Direção Profissional

Roberto Queiroz Gurgel

Economia Médica

Marco Bisi Ferraz

Marketing

Cezalão Ferreira Filho

Proteção ao Paciente

Wirlande Santos da Luz

Relações Internacionais

Miguel Roberto Jorge

Saúde Pública

Florentino de Araújo Cardoso Filho.



Diretor Responsável

Elias Fernando Miziera

Editor Responsável

Aldemir Humberto Soares

Conselho Editorial

Amílcar M. Giron, Edmundo C. Baracat, José L. Gomes do Amaral, Luc M. Wecks, Flóridal Meinho, José Carlos R. Brito (licenciado), Hélio Barroso dos Reis

Editor Executivo

Cláudio Teodoro (tmb: 12.315)

Colaboração

Natália Cassara, Helena Fernandes

Diagramação, Editoração e Arte

Solito Comunicação

Departamento Comercial

Fone (11) 3178-6805/6801

Tratagem

1.100.000 exemplares

Periodicidade

Bimessal

Impressão

Onigraf

Filial e ANATEC

Redação e Administração

Rua São Carlos do Pinhal, 324

01332-903 – São Paulo – SP

Tel: (11) 3178-6800

Fax: (11) 3178-6816

E-mail: jamb@amb.org.br

Assinatura

Anual R\$ 60,00; avulso R\$ 10,00

Fone (11) 3178-6800, ramal 130

Circulação

JUNHO/2009

EDITORIAL

Erros e acertos

Dizemos que um médico não sabe ser outra coisa! Para muitos de nós esta é uma verdade inescapável, só sabemos ser médicos. Pelo caminho da vida vão surgindo contudo outras opções, algumas buscadas e outras nem tanto.

Ser responsável pelas publicações de nossa AMB, em que pese a honra do encargo, foi uma opção abraçada com medo, pois atuar na área midiática não é exatamente algo para o qual somos preparados. Assim, com o beneplácito dos colegas, vamos tentando pôr nossa visão médica aos jornalistas que tão bem atuam conosco, cometendo erros mas sempre buscando acertar. E o que é acertar em uma publicação como o JAMB? A cada dois meses enviamos aos colegas o jornal, com a expectativa de atender as necessidades e interesses de todos. Independentemente do resultado, tem sido uma experiência interessante, pois exige que pensemos todo o tempo sobre como pensam nossos colegas Brasil afora.

Enfim, chegamos a mais um exemplar. Este, em particular, traz matérias de relevância indiscutível, como a questão da interiorização da Medicina e a indústria de equipamentos para a Saúde.

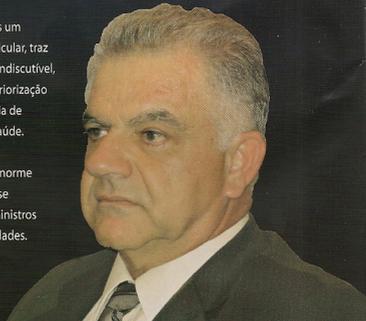
A interiorização é um enorme problema sobre o qual se debatem sucessivos ministros da Saúde e nossas entidades.

Experiências e projetos de sucesso estão presentes neste número, para conhecimento, reflexão e, quem sabe, possibilidade de apoio e envolvimento do maior número possível de médicos.

Por outro lado, mas que também está muito próximo do problema anterior, esta a Feira Hospitalar, segunda maior do mundo e a primeira nas Américas. A aproximação entre a Hospitalar, a AMB e os projetos de interiorização pode representar uma das mais acalentadoras respostas para solucionar o dilema: populações protegidas que necessitam de atenção à saúde versus profissionais com grande expectativa de desenvolvimento técnico e utilização dos avanços da Medicina. Como atender a isto em um ambiente sem as mínimas condições propiciadas pelo mundo atual?

Desfrutem nosso jornal, mas acima de tudo, reflitam sobre os dilemas do Brasil e, quem sabe, vamos produzir ideias e soluções.

Elias Fernando Miziera
Diretor de Comunicações



Do direito de defesa do médico

Um dos pilares que sustentam o estado democrático de direito são os princípios e garantias fundamentais que visam resguardar a dignidade do cidadão e garantir a não violação de bens jurídicos de alta relevância. Dentre esses princípios estão inseridos o direito ao contraditório e a ampla defesa.

Tais princípios têm sua observância assegurada pela nossa Constituição Federal em favor de todo cidadão que for acusado em processo judicial ou administrativo e se constituem em direitos indisponíveis, que devem legitimar a função jurisdicional.

O artigo 5º da Carta Magna da República traz ainda outras previsões inalteráveis, lançadas em cláusulas pétreas, como é o caso do devido processo legal, originário *do due process of law* do direito inglês. Seu primeiro registro histórico advém de 1.215, da Magna Carta do Rei João sem Terra, que estabelecia a supremacia da lei sobre a vontade do rei.

O poder punitivo do Estado, ou dos órgãos que recebem tal função por delegação, somente pode ser exercido de forma legítima se prevalecer a lei sobre a vontade do julgador.

Essa modalidade de garantia legal pode parecer impalpável para quem nunca enfrentou uma acusação perante Tribunal ou órgão administrativo. Porém, para o indivíduo que se vê na situação de acusado dentro de um processo, a observância dos ditames constitucionais que garantem um processo justo torna concreta a

linha que separa os regimes democráticos dos totalitários.

Do mesmo modo que o Estado assegura o livre acesso ao Poder Judiciário ou aos órgãos disciplinadores, o acusado tem o direito de se defender plenamente, dentro das normas procedimentais que regulam o processo a ser enfrentado. Usar de todos os meios que a lei lhe assegura para produzir as provas pertinentes à defesa; ter o seu processo conduzido e avaliado por um julgador imparcial, que respeite acima de qualquer convicção pessoal as normas previstas no ordenamento jurídico; não ser considerado culpado até o trânsito em julgado da sentença/decisão condenatória; todos esses aspectos configuram direito do acusado e dever do órgão responsável pela condução do processo, seja judicial ou administrativo.

O sagrado e soberano direito de defesa não pode ser violado por interesses pessoais; julgamentos pré-concebidos; repercussão social ou moral do caso objeto da acusação; preconceitos; simpatias ou antipatias.

O contraditório e a ampla defesa existem para garantir a concretização do ideal de Justiça. Preservar o inviolável direito de defesa do acusado é também uma forma de assegurar o alcance do equilíbrio para a contenda levada à tutela do Poder Judiciário/Administrativo. Uma sentença ou decisão equivalente somente pode ser considerada justa quando for proferida após ter o acusado se

defendido de todos os fatos que lhe foram imputados.

O processo administrativo, ainda que não acarrete punições que envolvam restrição de liberdade ou condenações de natureza patrimonial, está abrangido pelas mesmas garantias constitucionais inerentes às ações cíveis e criminais. De outro modo não poderia ser, uma vez que tais processos, especificamente aqueles instaurados contra médicos, preveem penas de cunho ético-disciplinar que podem macular a reputação profissional e resguardam, portanto, um bem jurídico tão precioso quanto a liberdade ou o patrimônio físico do indivíduo.

As relações sociais, quando chegam ao ponto de necessitar de intervenção externa para seu ajuste porque normas jurídicas foram descumpridas, somente podem ser reequilibradas se acusado e acusador litigarem com lealdade processual e igualdade de direitos, em um território incontestavelmente imparcial.

Roberto Augusto de Carvalho Campos

Mestre e Doutor em Medicina pela Universidade Federal de São Paulo; Professor Doutor do Departamento de Direito Penal da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; Assessor Jurídico da Associação Médica Brasileira

Rosmari Aparecida Elias Camargo

Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; Assessora Jurídica da Associação Médica Brasileira

Anexo 3 - Reportagem “Reconhecimento das academias na Área da Saúde” na CONFEF nº 16, ano V, Jun. 2005.

Referente ao tópico “5.2 O Conselho Federal de Educação Física”.

Reconhecimento das academias na Área da Saúde

Gilberto Bertevello

A luta pelo enquadramento tributário das academias como empresas prestadoras de serviço na Área de Saúde começou em 2003, através da Associação das Academias (ACAD). O CONFEF e a Federação Brasileira das Academias (FEBRACAD) logo se juntaram ao pleito, buscando diminuir a carga tributária e o reconhecimento da importância das academias no contexto nacional. Muitas etapas desta luta já foram travadas e outras ainda estão acontecendo. A seguir, faço um histórico dos fatos mais importantes desta reivindicação, destacando a compreensão dos benefícios econômicos, sociais e de promoção da saúde que as academias representam aos beneficiários e para o País.

Em janeiro de 2004, a Profissional Mônica Marques, sócia-proprietária da Cia Atlética, solicitou estudos e a intervenção da FEBRACAD para a possibilidade de enquadrar as academias no segmento da Saúde, sendo equiparadas, na forma tributária, à rede hospitalar. Foi gerado um documento para conhecimento público do que representa a academia e o seu enquadramento na Área da Saúde.

O Sistema CONFEF/CREFs idealizou uma academia no Espaço Mário Covas, dentro do Congresso Nacional, em Brasília, em maio de 2004, convidando a ACAD e a FEBRACAD. O evento teve como principal objetivo esclarecer aos nossos parlamentares sobre a importância da atividade do Profissional de Educação Física e que ela representa à sociedade. A iniciativa contou com o apoio da Frente Parlamentar em Defesa da Atividade Física. Nessa oportunidade foi distribuída uma “CARTA ABERTA”, esclarecendo sobre os fundamentos e argumentando em busca de apoio. Os Deputados Federais Cláudio Cajado (PFL-BA) e Luiz Carlos Hauly (PSDB- PR) ficaram interessados pela causa.

ACAD promoveu uma reunião na Receita Federal, com a participação do CONFEF, buscando diminuir a alíquota tributária das academias. Na ocasião ficou evidente que o governo não pretende abrir mão da arrecadação, apesar de toda a argumentação apresentada sobre os benefícios econômicos que as academias representam para o Brasil.

A FEBRACAD protocolou, na Receita Federal e no Ministério da Fazenda, requerimento de solicitação de enquadramento das academias no Setor de Saúde. O documento, juntamente com um dossiê completo, foi elaborado pelo Prof. Aparício Gomes de Oliveira (CREF 000009-G/SP), assessorado pelos Departamentos Jurídico e Contábil do Sindicato das Academias de São Paulo.

A seguir, representantes da ACAD foram recebidos juntamente com o Sr. Richard Bilton, sócio-proprietário da Cia Atlética, pela Secretaria da Presidência da República. Na ocasião foi firmado o compromisso de encaminhamento dos requerimentos do CONFEF e ACAD ao Ministério da Fazenda para apreciação.

Foi iniciado então uma articulação interministerial entre o Esporte e a Saúde, com o grupo de trabalho integrado pela ACAD e Sistema CONFEF/CREFs para analisar a questão e identificar alternativas para que as reivindicações das academias fossem atendidas. Nessa oportunidade o CONFEF propôs que fosse promulgada Portaria Interministerial reconhecendo as academias como integrantes da Área da Saúde.

O Presidente do CONFEF, Prof. Jorge Steinhilber, identificou e informou ao Prof. Jean Madruga, Presidente da ACAD; e a este Presidente da FEBRACAD, que, embora o Profissional de Educação Física já tenha sido contemplado com o devido enquadramento na Saúde e já esteja recolhendo seus impostos federais através de código novo e apropriado, o mesmo não será possível às empresas/academias, pois elas estão classificadas como “Cultura Física”, no segmento Atividade Física e de Lazer. Ele sugeriu a articulação de esforços para modificar o enquadramento sugeriu a articulação de esforços para modificar o enquadramento das academias na Comissão Nacional de Classificação das Atividades (CONCLA).

Assim, a ACAD e FEBRACAD protocolaram petição nesse sentido junto ao Ministério do Esporte. O Presidente do CONFEF propôs também a mobilização da forças para uma reclassificação das academias, o que resultaria na diminuição da carga tributária. A FEBRACAD requereu estudo ao Ministério da Fazenda sobre a possibilidade de reclassificação das academias na CONCLA, obtendo como resultado a orientação que a entidade responsável pela Classificação é o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Uma reunião é, então, marcada com a Sra. Magdalena Sophia Cronemberger Góes, Coordenadora das Estatísticas Econômicas e Classificações do IBGE e Secretária Executiva da CONCLA na cidade do Rio de Janeiro. O CONFEF, a convite da FEBRACAD, participou da reunião.

Na ocasião foi informado que o CONCLA estava em reformulação, havendo grupo de trabalho já constituído, composto por integrantes de todos os Ministérios em estágio avançado, sendo que não havia proposta de modificação para a reclassificação das academias. Nesse sentido, a Sra. Magdalena, de posse das manifestações da ACAD, FEBRACAD e CONFEF encaminhadas à Receita Federal e ao Ministério da Fazenda, apresentou correspondência remetida ao Sr. Ralf Becker, Chefe de Estatísticas Econômicas e Seção de Classificação da Divisão de Estatística da Organização das Nações Unidas (ONU), indagando a respeito da classificação de Academias de Ginástica. A resposta é que elas devem ser classificadas na Área da Educação.

O Presidente Steinhilber identificou que a tradução de academia de ginástica fôra interpretado pelo Sr. Ralf como academias de iniciação à ginástica olímpica, sugerindo à Sra. Magdalena que o indagasse a respeito de Fitness centers e Health clubs. Nesse sentido, a Sra. Diretora recorreu à Classificação Americana, identificando que, nos Estados Unidos, os fitness centers são enquadrados na área do esporte e lazer.

Na qualidade de representante da FEBRACAD e junto com o Presidente do CONFEF esclarecemos à Sra. Magdalena e à Sra. Regina Maria Henriques, Coordenadora da Subcomissão Técnica para a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) Fiscal, que é um engano enquadrar as empresas prestadoras de serviço em Educação Física simplesmente na área do lazer. Apontamos a necessidade de aproveitar a oportunidade do estudo e análise da Classificação para enquadrar as academias em setor compatível com a responsabilidade social que as mesmas desempenham atualmente. Curioso que nos foi apontado estar enquadrado na área da saúde apenas assuntos pertinentes à doença, o que é um contra-senso em relação à definição de saúde por parte da ONU.

Considerando este posicionamento e a dependência internacional, foi sugerido pelo Presidente do CONFEF que seja aberto o subitem "PROMOÇÃO DE SAÚDE" na categoria Atividade Física e Lazer e nele enquadradas as academias. A proposta ficou de ser analisada em termos nacionais e, inclusive encaminhada à ONU.

Ato contínuo, o Presidente do CONFEF solicitou à Federação Internacional de Educação Física (FIEP) que encaminhasse ofício ao Sr. Ralf esclarecendo o significado das atividades físicas na atualidade, bem como ao representante da International HealthClub, Racquet & Sportsclub Association (IHR- SA), Sr. Carlos Heitor Bergalo, que faça gestão para esclarecer ao Sr. Ralf a importância das academias e o seu enquadramento na área de promoção de Saúde. O CONFEF enviou ofício ao Sr. Ralf. A resposta foi no sentido de que será apresentado o pleiteado na próxima Reunião Técnica do Grupo da ONU.

Estamos no caminho certo na busca de uma tributação mais justa ao setor e conscientes da importância deste trabalho em prol de uma sociedade mais saudável e com mais qualidade de vida. O nosso sucesso deve-se ao fato de sabermos como funciona uma equipe, um time. O dia em que entendermos o poder de mobilização e poder de eleição que temos, estaremos ocupando um lugar de maior destaque no cenário político nacional e poderemos contribuir muito mais para o bem estar social da nossa população. Para que isso aconteça, basta continuarmos unidos e firmes nos nossos propósitos e sempre com a mente voltada para o fato de que só a união nos torna fortes.

Gilberto José é
Conselheiro do CONFEF e
Presidente da FEBRACAD
CREF 000001-G/SP

Anexo 4 - Reportagem “CONFEF e OAB discutem parceria” na Revista CONFEF nº 16, ano V, Jun. 2005.

Referente ao tópico “5.2 O Conselho Federal de Educação Física”.

CONFEF e OAB discutem parceria

O CONFEF e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) iniciaram conversações visando o lançamento de campanhas de valorização dos Profissionais de Educação Física e contra a criação de cursos sem qualidade no País. No dia 12 de abril, o Presidente do CONFEF Jorge Steinhilber, esteve reunido na sede da OAB, em Brasília, com o Presidente nacional da entidade, Dr Roberto Busato.

“Da mesma maneira que a pessoa procura sempre um médico formado e um advogado com registro na OAB, que ela também passe a se responsabilizar consigo e a priorizar a contratação do Profissional que seja registrado na entidade e esteja habilitado a oferecer um serviço com segurança”, afirmou o Presidente do CONFEF.

Ele citou o exemplo de um projeto bem sucedido em Santa Catarina, onde existe uma Associação dos Conselhos Profissionais, presidida pelo Presidente da OAB/SC, o advogado Adriano Zanotto, que também é mestre de Tae Kwon do. A entidade, com dez anos de vida, se reúne mensalmente em uma sede própria em Florianópolis e debate os avanços e problemas das profissões. São tratadas, por exemplo, questões como o pagamento

de anuidades e a adoção de exames para todas as profissões. “Têm sido um trabalho magnífico, porque os Profissionais de Medicina e muitos Advogados filiados à OAB têm participado e dado sua contribuição”, afirmou o Presidente do CREF3/SC, Marino Tessari, que acompanhou Jorge Steinhilber na visita a Busato.

Tivemos oportunidade de ouvir o Dr Zanotto, Presidente da OAB/SC e também Presidente da Associação dos conselhos profissionais de Santa Catarina - ASCOP e ficou comprovada a intenção de um trabalho conjunto entre os Conselhos Profissionais, no sentido de valorizar a atuação de profissionais habilitados por seus respectivos Conselhos, garantindo a segurança e a qualidade dos serviços prestados.

ENTREVISTA

Dr Adriano Zanotto (Presidente da OAB/SC)

E.F. - Qual a importância da parceria entre o CONFEF e a OAB na conscientização da sociedade a respeito de profissionais registrados?

Dr Zanotto - Estou convicto de que, no momento em que todos os Conselhos Profissionais do país se

unirem em torno de um objetivo único, que é a conscientização da sociedade, atingiremos a nossa meta, que é a efetiva valorização do profissional registrado. Para isso, foram criadas Associações de Conselhos Profissionais em todo o país. Unidos seremos mais fortes, a nossa voz se fará mais clara e o nosso universo de atuação será cada vez maior.

“Acredito que o caminho para todas as profissões é esse: atuar na conscientização e ajudar a criar mecanismos que exijam a comprovação da necessidade social de novos cursos.

E.F. - O Presidente Nacional da OAB, Dr Roberto Busato, comentou sobre a indústria do diploma e os mercados do ensino. Como os Conselhos devem atuar contra esta prática?

Dr Zanotto - A OAB tem atuado de forma incisiva junto ao Ministério da Educação, em uma parceria estreita com o Ministro Tarso Genro, e já obteve a suspensão da instalação de novos cursos de



direito no país. Acredito que o caminho para todas as profissões é esse: atuar na conscientização e ajudar a criar mecanismos que exijam a promoção da necessidade social de novos cursos. A OAB nacional também criou o selo "OAB Recomenda", que lista os melhores cursos jurídicos do país, segundo a performance dos seus alunos nas avaliações do Exame Nacional de Cursos, o "Provão", e do Exame de Ordem.

E.F. - As áreas em que atuam a OAB e o CONFEF - Direito e Saúde - são estratégicas e fundamentais para o delineamento de políticas públicas. Qual a melhor estratégia para uma sensibilização dos poderes públicos?

Dr. Zanotto - A principal estratégia deve ser usar a força da nossa voz para conchamar, através da imprensa, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e não se afastarem da sua missão precípua, que é a de garantir os direitos da população. A OAB de Santa Catarina, por exemplo, desenvolve, entre inúmeras outras atividades, o projeto OAB Cidadã, ação realizada em parceria com os Conselhos Comunitários, que garante o sentido pleno de Cidadania e Solidariedade a todos os cidadãos, ao mesmo tempo em que não deixa de cobrar uma atitude mais efetiva dos governos constituídos no que se refere aos direitos da população.

E.F. - Como a OAB e o CONFEF pretendem atuar para combater o consumo de anabolizantes?

Dr. Zanotto - Através de campanhas de valorização profissional, esclarecendo a sociedade sobre a importância de sempre ter um profissional qualificado ao seu lado, e demonstrando com exemplos

claros os riscos que a ausência de um profissional pode causar. A OAB já está desenvolvendo uma campanha que visa conscientizar a sociedade sobre a importância do advogado na vida da população. Mostra que a maioria dos atos de toda a vida civil de um cidadão requer a orientação de um advogado para se evitam conflitos ou problemas futuros. Exemplo: a compra de um imóvel, com - tratativa e demissão de funcionários, aposentadoria, questões familiares etc.



Adriano Zanotto

E.F. - A OAB realiza uma prova de habilitação para ingresso na entidade. Quais têm sido os resultados desta prática?

Dr. Zanotto - O Exame de Ordem serve, na verdade, como um filtro pelo qual passam apenas aqueles que estão relativamente aptos a exercer a advocacia. Lamentavelmente, os resultados não têm sido positivos. No último Exame de Ordem, realizado em março, e que teve a participação de 2.461 bacharéis em direito, foram aprovados 733 candidatos, o que representa

apenas 29,78% dos participantes.

E.F. - O senhor acha que esta prática deveria ser adotada em outros conselhos?

Dr. Zanotto - Acho que essa seria uma medida muito bem-vinda nos dias de hoje, quando vemos um excesso de cursos superiores no país, muitos deles sem condições de colocar novos profissionais no mercado. Acredito ainda que essa será a tendência no futuro.

...esclarecendo a sociedade sobre a importância de sempre ter um profissional qualificado ao seu lado, e demonstrando com exemplos claros os riscos que a ausência de um profissional pode causar.

E.F. - Quais os benefícios que a OAB oferece aos seus registrados?

Dr. Zanotto - A OAB/SC presta diversos serviços aos advogados, desde o básico, como salas da OAB em todos os Fóruns, Tribunal de Justiça, TRT, Justiça Federal, juntas de conciliação e julgamento etc. Nessas salas há xerox a valores subsidiados, funcionários, livros jurídicos, computadores com internet e impressora, posto da OAB Livros. Proporciona ainda cursos a preços subsidiados e, através da Caixa de Assistência, oferece plano de saúde, livrarias, editora de livros jurídicos, clínicas médicas e odontológicas, cursos de informática, tudo com preços especiais para advogados.

CONFEF | 11

Anexo 6 - Declaração do Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (SEEAATESP) sobre a Federação Brasileira de Academias (FEBRACAD). Referente ao tópico “5.4 Associações e Sindicatos das Academias de Atividades Físicas no Brasil”.

Sindicato das Academias - Mozilla Firefox

Arquivo Editar Exibir Histórico Favoritos Ferramentas Ajuda

http://www.sindicatodasacademias.org.br/convenios.asp?ConParID=3

Mais visitados Primeiros passos Últimas notícias

Análise ergonômica do tra... Comparação entre o perfil... Saúde e trabalho dos prof... Sindicato das Academias Sistema Nou-Rau Bibliote... Sistema Nou-Rau Bibliote...

Sindicato das Academias SEEAATESP

O SINDICATO NOTÍCIAS JURÍDICO CONVENÇÃO COLETIVA CONTÁBIL CONVENIOS E PARCERIAS ATENDIMENTO EVENTOS

Convenios e Parcerias

ASSOCIAÇÃO DO SEEAATESP JUNTO - FESESP - FEDERAÇÃO DE SERVIÇOS DO ESTATO

Como é de conhecimento dos Sr. Proprietários de academia a FEBRACAD é uma entidade que existe de fato, contudo, em virtude da pouca quantidade de Sindicatos patronais existentes no Brasil, ainda não existe de direito. Embora já haja número suficiente para a sua legitimação junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, de nada adiantaria ser uma entidade de poucos recursos financeiros com inexpressiva representatividade nacional. Diante desta condição, o SEEAATESP (filial de FESESP - Federação de Serviços do Estado de São Paulo, que, de imediato, trouxe aos seus representados as seguintes vantagens):

- 1 - O direito de não recolher as contribuições SESC/SENAC;
- 2 - A inclusão no Programa de Crédito Empresarial da Nossa Caixa.

O ponto mais vantajoso dessa associação prende-se ao fato estarmos fortalecendo ainda mais uma Entidade que procura unir e fortalecer as diversas empresas prestadoras de serviços de todo o Estado, em busca de significativas conquistas aos empresários do setor. Futuramente, com o aumento de número de sindicatos patronais em todo país, a FEBRACAD buscará o seu registro junto ao MTE e ter assento garantido na Confederação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços.

[Volta](#)

Pesquisar

-- Seções do Site --

Newsletter

Digite seu e-mail

Concluído

Sindicato das Acade... Sem título - Paint

PT 13:02

Anexo 7 – Acordo Coletivo de Trabalho 2009-2010, firmado entre o SINDICLUBES/DF e FENAC.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000195/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/06/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022939/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.005945/2009-59
DATA DO PROTOCOLO: 19/06/2009

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS, CNPJ n. 00.395.419/0001-90, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). PEDRO VIANA NERIS, CPF n. 060.312.518-25 e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). BRUNO ANTONIO GONZAGA DE LIMA, CPF n. 166.074.225-00;

E

FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC, CNPJ n. 37.138.096/0001-69, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE ALMERO MOTA, CPF n. 893.807.467-68; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as *condições de trabalho* previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2009 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Entidades Esportivas e Academias Específicas, Recreativas e similares**, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

São fixados os seguintes salários de admissão, a partir de 1º de maio de 2009.

- a) Para serventes, agentes de apoio ou auxiliares de serviços gerais: R\$ 472,00 (quatrocentos e setenta e dois reais).
- b) Para atendente, recepcionista, vendedor, assistente administrativo e demais integrantes da administração: R\$ 498,00 (quatrocentos e noventa e oito reais).

Parágrafo primeiro - Nos valores mencionados nesta cláusula, letras “a” e “b” já estão inclusos o repouso semanal remunerado.

Parágrafo segundo - Os empregadores anotarão na CTPS os salários e cargos desempenhados pelos trabalhadores, as comissões, funções e gratificações, conforme o CBO, devolvendo a CTPS ao titular, no máximo de 48 (quarenta e oito) horas, conforme ART. 29 da CLT.

CLÁUSULA QUARTA - PISO P/ INSTRUCTOR, RECREADOR, PROFISSIONAL DE EDUC. FÍSICA E FACILITADOR

Fica estabelecido o salário por hora aula de R\$ 6,20 (seis reais e vinte centavos).

Parágrafo único - O valor correspondente ao salário aula fixado nesta cláusula será acrescido de 1/6 (um sexto) do repouso semanal remunerado.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados em 1º de maio de 2009 com percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário de maio de 2008.

Parágrafo único - Os adiantamentos salariais concedidos poderão ser deduzidos a critério do empregador.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - REGIME DE TEMPO PARCIAL

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Parágrafo primeiro - Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I. Dezoito dias, para a duração de trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
- II. Dezesesseis dias, para duração de trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- III. Quatorze dias, para duração de trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- IV. Doze dias, para duração de trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- IV. Dez dias, para duração de trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- V. Oito dias, para duração de trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo segundo - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

CLÁUSULA SÉTIMA – CONTRACHEQUE

Os empregadores obrigam-se a fornecer aos empregados comprovante de pagamento (contracheque) em que conste, além dos créditos e descontos mensais, sua carga de horas mensal, o valor do salário-hora e o valor a ser creditado na conta vinculada do FGTS.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO I

A remuneração do instrutor e/ou monitor é fixada pelo número de horas-aulas efetivamente trabalhadas, nas conformidades dos horários fixados pelo empregador e a dos mensalistas na forma da lei.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Fica estabelecida a gratificação equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria vigente, para os servidores que lidem com dinheiro, cheques ou tickets ou sejam lotados em Tesouraria ou similares.

Parágrafo único - Esta cláusula somente será aplicada nas empresas que executarem o desconto do quebra de caixa.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO

Os empregados que trabalharem 7 (sete) horas por dia farão jus a uma ajuda alimentação ou refeição no valor de R\$ 8,00 (oito reais).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

O empregador poderá contratar seguro funeral a fim de subsidiar as despesas inerentes aos serviços funerários, ou conceder uma ajuda no valor de 3 (três) salários mínimos nacional.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

De conformidade com a medida provisória nº 130, DE 17 DE SETEMBRO DE 2003 Publicada no DOU de 18.09.2003, as empresas ficam obrigadas a descontar da folha de pagamento as parcelas relativas ao empréstimo de acordo com o contrato firmado entre a CUT, e as 19 instituições financeiras.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERSONAL TREINER

Ante as características da atividade, não será considerado como trabalho prestado à empresa ou hora trabalhada à disposição da empresa, o serviço prestado por empregado que, mesmo sendo empregado da empresa, desenvolva a atividade de Personal Trainer, fora de seu horário de trabalho estabelecido pela empresa, recebendo diretamente do cliente que o contratou, a sua remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO TRABALHO AUTÔNOMO

Concomitante, o profissional de Educação Física **PODERÁ SER EMPREGADO** e Personal Trainer autônomo em Academia Esportiva.

- a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Empresa/Academia;
- b) Como personal trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles, pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Empresa/Academia.

Inexistindo elementos caracterizadores de vínculo empregatício contidos na legislação, a Empresa/Academia e o profissional de Educação Física poderão celebrar, entre si, Contrato de Parceria, que deverá respeitar normas esclarecedoras, anexo a este Acordo Coletivo de Trabalho, e ter a aquiescência dos Sindicatos signatários desta.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRATAÇÃO

O empregador, durante a vigência da presente Convenção Coletiva não contratará qualquer outro empregado com salário inferior ao resultante da aplicação da presente e devido ao empregado admitido anteriormente à data-base, ressalvadas as vantagens de caráter pessoal e existência de plano de carreira, e diferença de 2 (dois) anos no emprego.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL

Em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, desatendidos os prazos legais, será aplicada a multa prevista em lei.

Parágrafo primeiro - Empresa/Entidade fará constar no aviso prévio o dia e hora e local para pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo segundo - É obrigatória assistência do SINDCLUBES/DF, nas rescisões contratuais, quando o empregado contar com mais de um ano de serviços prestados ao empregador.

Parágrafo terceiro - Dia e horário de homologação: O horário de homologação será das 09h30min às 15h30min horas de segunda a quinta-feira, com distribuição de senha na sede do Sindicato.

Parágrafo quarto - Prazo para pagamento de homologação: As homologações que tiverem o seu último dia para pagamento caindo na sexta, sábado, domingo ou feriado, serão feitas no primeiro dia útil subsequente, sob pena de pagamento de multa em favor do empregado, conforme Art. 477 da CLT.

Parágrafo quinto - A documentação necessária para homologar o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho são:

- a) TRC em 05 (cinco) vias;
- b) Aviso Prévio em 03 (três) vias, contendo: data, hora, e local do pagamento;
- c) Atestado ocupacional em 03 (três) vias;
- d) GFIP em 03 (três) vias;

- e) Livro ou Ficha de Empregado;
- f) Extrato Analítico do FGTS;
- g) Chave de Movimentação e Liberação do FGTS
- h) CTPS do empregado (a) atualizada;
- i) Guia de Seguro Desemprego;
- j) Cópias dos comprovantes de pagamento da Contribuição Sindical e Assistencial do **SINDCLUBES** e da **FENAC**;

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando ocorrer demissão por justa causa, o empregador, quando solicitado pelo empregado demitido, fornecerá documento no qual conste descrição sucinta dos fatos que ocasionaram a demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Nos termos da Lei 9958/2000, os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho concordam em estabelecer Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantida além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, uma indenização correspondente a mais de 15 (quinze) dias de salário, acrescida de mais 1 (um) dia de salário por ano prestado à mesma empresa. Esta cláusula não se aplica aos empregados que se aposentarem e continuarem trabalhando na mesma empresa.

Parágrafo único - O presente benefício só será aplicado ao empregado que tenha no mínimo 10 (dez) anos na casa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO DA HORA AULA

Para todos os efeitos, a duração da hora aula será de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único - A fração da hora aula trabalhada a mais ou a menos será paga proporcionalmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO II

Ocorrendo diminuição do número de horas por solicitação escrita do empregado, ou no caso de redução de turmas, ou ainda com a mudança determinada pelo empregador, poderá o empregado optar por continuar seu contrato de trabalho com remuneração correspondente à nova carga horária resultante, não se configurando, nestes casos, modificação do contrato de trabalho ou redução salarial.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese poderá haver redução do salário-hora do empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO I

Será permitida a compensação da jornada do Sábado pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de Segunda a Sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação do SINDCLUBES/DF e de assinatura de acordo individual.

Parágrafo único - Os empregadores poderão adotar o regime de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, com relação aos guardas, vigias, porteiros e vigilantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO II

O exato número de horas não trabalhadas no período da dispensa (Cláusula 40), levando-se em consideração a jornada de trabalho diária normal do emprego,

deverá ser compensada pelo empregado em horário a ser fixado pelo empregador, mediante aviso deste, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO III

Respeitado o valor da hora noturna, as horas prestadas em decorrência do previsto na (Cláusula 23), supra, serão pagas simplesmente, não sendo consideradas horas extras e nem objeto de acréscimo em seu valor.

Parágrafo primeiro - Se recair em Domingo ou Feriado nacional o dia no qual a compensação de horas dispensadas tiver que ser feita estas serão pagas simplesmente.

Parágrafo segundo - A compensação de jornada de trabalho já em vigor, pela qual o acréscimo de horas de Segunda-Feira até Sexta-Feira é compensada pelo não trabalho aos Sábados, poderá ser objeto de remanejamento à critério do empregador, para à plena aplicação do princípio que constitui o BANCO DE HORAS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação que lhe deu o art. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, as partes convenientes instituem o BANCO DE HORAS, tal procedimento reger-se-á pelo presente instrumento, e cuja principal característica é a dispensa de acréscimo de salário, se a critério exclusivo do empregador, o excesso de horas em dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DIÁRIA

Em qualquer hipótese, a jornada diária do empregado não excederá de 10 (dez) horas diárias e não poderá dispor o empregado desta faculdade de modo a envolver mais do que 176 (cento e setenta e seis) horas, cada 4 (quatro) meses, no regime de compensação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EM CASO DE RESCISÃO

A pedido do empregado, ou por justa causa, e sendo o empregador credor de

horas não trabalhadas, porém pagas, poderá efetuar o desconto das mesmas, por ocasião de rescisão contratual, caso a demissão se dê sem justa causa, ou ocorrendo a aposentadoria, perderá o empregador o seu crédito de horas não trabalhadas.

Parágrafo único - Em qualquer hipótese de demissão o empregado fará jus, na rescisão contratual, ao pagamento das horas efetivamente trabalhadas e que não foram objeto de compensação, respondendo o empregador, neste caso, pelos acréscimos devidos por lei.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados, comprovadas mediante atestado médico firmado por médico ou cirurgião dentista, da rede oficial de saúde ou credenciado por um dos Sindicatos convenientes, desde que apresentados até 48 (quarenta e oito) horas após o início da primeira falta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FALTAS

O cálculo dos descontos decorrentes de faltas dos professores, instrutores e/ou monitores, que recebe por salário-hora, será feito multiplicando-se o número de horas não dadas pelo respectivo valor do salário-hora e DSR correspondente.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ESCALA

Fica facultado ao empregador quando a lei permitir, instituir horário de trabalho em regime de plantões, com escala de 12 x 36 horas, neles compreendidos os períodos de refeições. Os empregados que trabalharem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto tão somente nas entradas e saídas dos plantões.

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – AMAMENTAÇÃO

O aumento em mais 2 (duas) semanas no período de repouso após o parto, previsto no parágrafo 2º, art. 392, CLT, poderá, em casos excepcionais, ser utilizado para amamentação, mediante atestado médico, o qual deverá ser visado pelo empregador em que trabalhar a empregada.

Parágrafo único - A empregada lactante, com mais de um ano no mesmo empregador, fará jus à licença não remunerada, de até 90 (noventa) dias, imediatamente após o término da licença gestante, desde que requeira com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da licença-maternidade sem remuneração, aqui prevista, se dê no início do semestre letivo.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ADOÇÃO LEGAL

Fica assegurada à empregada que obtiver guarda e responsabilidade de criança em processo de adoção, o afastamento do trabalho, por meio período, sem prejuízo de salário, pelo prazo necessário até que a criança complete 120 (cento e vinte) dias de idade, não se aplicando às professoras.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Fica estabelecido que a licença paternidade dos empregados integrantes da categoria, são de 02 (dois) dias, e nos casos de falecimento de pais e filhos 5 (cinco) dias consecutivos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – UNIFORMES

Fica assegurado ao empregado o fornecimento gratuito de uniformes, por parte da empresa, quando esta exigir o uso dos mesmos.

Insalubridade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Caso seja constatada pela DRT, a insalubridade ou periculosidade no local de trabalho, o empregador pagará de imediato o percentual definido no laudo, sobre o salário nominal do empregado.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CIPA

No prazo de 60 (sessenta) dias contados da data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores, que ainda não a fizeram, obrigam-se a organizar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, na forma da legislação trabalhista.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ESTADO GRAVÍDICO

A empregada obriga-se a apresentar ao empregador, assim que tomar conhecimento de seu estado gravídico, via atestado comprobatório. Não apresentando o atestado ou vindo a apresentá-lo após a demissão, a empresa poderá reintegrar a empregada sem o pagamento dos dias parados e compensando as verbas rescisórias pagas com os salários vincendos, se assim o desejar.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores obrigam-se a descontar em folha de pagamento as mensalidades do empregado sindicalizado. Conforme autorização anexa à ficha ou lista de sindicalização do SINDCLUBES/DF.

Parágrafo único - Os respectivos valores serão repassados ao SINDCLUBES/DF até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de acréscimo de juros de mora de 1% (um por cento), capitalizados mensalmente, juros de 10% (dez por cento) e correção monetária, sobre os valores.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO ACESSO

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes e delegados sindicais à sala dos empregados administrativos bem como na dos instrutores e/ou monitores, nos horários de intervalo, para tratarem de assuntos de interesse da categoria, comunicando antes ao dirigente do Estabelecimento ou a seu substituto, no prazo de 3 (três) dias.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DELEGADO SINDICAL

Estabelece-se que, independentemente do número de empregados, os empregadores permitirão a indicação, de um Delegado Sindical da categoria e seu Suplente, escolhidos no seu quadro de empregados, configurando aos mesmos, estabilidade por tal motivo.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Todas as entidades/empresas contribuirão, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal, integrantes da categoria econômica, filiados/associados do sindicato, conforme aprovado em Assembléia, com 2% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de maio de 2009, não inferior a R\$ 60,00 (sessenta reais), recolhendo diretamente na Tesouraria da FENAC - Federação Nacional de Cultura, via cheque nominal e cruzado, ou através de guia de cobrança pagável por compensação bancária até 30 dias após a assinatura da Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando que foi aprovado pela assembléia geral que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e de acordo com o disposto no Art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que obrigam o sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, independentemente de ser associado ou não, e na conformidade de inciso IV do mesmo Art. 8º da Constituição Federal, que autoriza a fixação de contribuição, pela assembléia geral dos sindicatos, independentemente da prevista em lei para suplementar o custeio do sistema sindical é fixada a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, no valor de **um dia de trabalho do salário**, a ser paga por todos os representados do sindicato profissional, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula.

Parágrafo primeiro - O valor do desconto será pago de uma só vez no mês subsequente da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo - O teor da decisão da assembléia da Categoria Profissional, os integrantes desta Categoria poderão manifestar individualmente e por escrito, oposição ao desconto da cláusula anterior, no prazo de 10 (dez) dias após a homologação.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO PARA CONCILIATÓRIO PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes comprometem-se a esgotar os meios para resolverem os problemas decorrentes das relações trabalhistas entre empregadores e seus empregados, obrigam-se, assim, as partes, por seus representantes no foro, a não propor ação judicial, sem antes submeter a divergência para solução amigável.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR ATRASO DE SALÁRIO

Sem prejuízo das sanções penais ficam, os empregadores, sujeitos à multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido aos empregados, além dos juros legais e correção monetária, caso os salários, destes não sejam pagos, ou seja, posto em disponibilidade do empregado, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento das obrigações de fazer estabelecida na presente Convenção Coletiva, sujeitará ainda o infrator à multa igual a 10% (dez por cento) do salário base do empregado prejudicado, por cada infração, a cada mês, que reverterá em favor do mesmo.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HABES DATA

Os empregadores, quando solicitados por escrito, colocarão à disposição do empregado que assim o desejar, todas as informações, observadas, assentamentos e avaliações a seu respeito, mantidos pela instituição, se forem existentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – PUBLICIDADE

O Sindicato profissional se obriga a enviar uma cópia do presente Acordo Salarial a todos os empregadores abrangidos, até o prazo de 15 (quinze) dias, após o devido registro na DRT local.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – FORO

Eleito o foro de Brasília – DF, fica autorizada às partes intentarem judicialmente em qualquer esfera, caso ocorra descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

PEDRO VIANA NERIS
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER
E DESPORTOS

JOSE ALMERO MOTA
Procurador
FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC

BRUNO ANTONIO GONZAGA DE LIMA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER
E DESPORTOS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>

Anexo 8 – Acordo Coletivo de Trabalho 2009-2010, firmado entre o SINDICLUBES/DF e uma das ACADEMIA(s) pesquisadas.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026878/2009

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS, CNPJ n. 00.395.419/0001-90, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). PEDRO VIANA NERIS, CPF n. 060.312.518-25 e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). BRUNO ANTONIO GONZAGA DE LIMA, CPF n. 166.074.225-00;

E

_____ - ACADEMIA DE GINASTICA LTDA, CNPJ _____

neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). _____

CPF n. _____ e por seu Sócio, Sr(a) _____ ,

CPF n. _____; celebram o presente ACORDO

COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as *condições de trabalho* previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2009 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Instrutores de Atividades Físicas, Instrutores Desportivos, Instrutores de Artes Marciais, Instrutores de Danças, Instrutores Fisioterápicos, Atendentes, Agente de apoio, Auxiliar de Serviços Gerais e todos os funcionários da empresa**, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

São fixados os seguintes salários de admissão, a partir de 1º de maio de 2009.

Parágrafo primeiro: Salário de admissão para mensalistas:

- a): Auxiliar de Serviços Gerais, Contínuo, Atendente, Assistente de Pessoal, Servente, Agente de Apoio, Assistente Administrativo, Auxiliar de Manutenção, Roupeiro, Recreador, Guardião e demais funções não especificadas nesse Acordo Coletivo de Trabalho – R\$ 506,00 (quinhentos e seis reais) por mês.
- b): Auxiliar da Administração, Recepcionista, Vendedora – R\$ 599,50 (quinhentos e noventa e nove reais e cinquenta centavos) por mês.

Parágrafo segundo: Salário de admissão para horistas: **Instrutores de Atividades Físicas:** Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta *In Door*, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; **Instrutores Desportivos:** Instrutor de Natação, de Futebol, de Basquete, etc; **Instrutores de Artes Marciais:** Instrutor de Karatê, de Boxe, de Jiu-Jitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-Greco-Romana, de Krav-Magá; **Instrutores de Danças:** Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga, de Iyengar Yoga; **Instrutores Fisioterápicos:** Instrutor de Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; **Outras Categorias:** Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas - R\$ 10,00 (dez reais) por hora, já incluído o repouso semanal remunerado;

Parágrafo terceiro: Em todos os valores mencionados nesta cláusula (pisos salariais), já está incluso o repouso semanal remunerado (RSR), ou Descanso Semanal Remunerado (DSR). Dessa forma, indevida a verba RSR/DSR aos mensalistas e indevido novo acréscimo de 1/6 na hora-aula aos horistas.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa acordante fará incidir sobre os salários de seus empregados, horistas e mensalistas, vigentes em Maio de 2009, os percentuais abaixo discriminados, perfazendo assim os salários a serem pagos retroativo a partir de 1º de maio de 2009:

Horistas

De R\$	Até R\$	%
0	9,52	7,5%
9,53	12,52	6,0%
12,53	15,52	5,0%
15,53	18,52	4,0%
18,53	Em diante	3,0%

Mensalistas

De R\$	Até R\$	%
0	750,00	9,0%
750,01	1.000,00	7,5%
1.000,01	1.500,00	6,0%
1.500,01	2.000,00	5,0%
2.000,01	2.500,00	4,0%
2.500,01	3.000,00	3,0%
3.000,01	Em diante	2,5%

Parágrafo Único – Os empregados admitidos após a data base da convenção coletiva da categoria, anterior ao presente Acordo Coletivo (1º de maio de 2009), terão seus aumentos calculados proporcionalmente pelos meses trabalhados, na base de 1/12 (um doze avos) da correção salarial da Cláusula Primeira, aplicados a cada parcela, por cada mês trabalhado, sendo compensados todos os aumentos espontâneos concedidos no período de 01/05/2009 a 30/04/2010.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO

A remuneração do instrutor e/ou monitor é fixada pelo número de horas-aulas efetivamente trabalhadas, nas conformidades dos horários fixados pelo empregador e a dos mensalistas na forma da lei.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - CONTRACHEQUE

O empregador fica desobrigado de fornecer comprovante de pagamento escrito (contracheque) aos empregados. Em contrapartida, o empregador se obriga a disponibilizar, por qualquer meio, inclusive eletrônico, acesso dos obreiros às informações que constariam do documento, notadamente créditos e descontos mensais, carga de horas mensal e valor do salário-hora.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO

A empresa fica obrigada a fornecer uma ajuda para alimentação no valor de R\$ 6,00 (seis reais) ou similar por cada dia.

Parágrafo único: A empresa fica obrigada a fornecer ajuda alimentação no valor de R\$ 6,00 (seis reais) por dia a cada empregado mensalista (mencionados no parágrafo primeiro da cláusula 4 do presente acordo coletivo). O fornecimento da alimentação pode ser realizado pelo fornecimento direto de refeições aos empregados ou por entrega de auxílio alimentação ou similar, conforme livre escolha da empresa. A parcela terá natureza indenizatória, não produzindo reflexos nas demais verbas contratuais e rescisórias.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ESTADO GRAVÍDICO

A empregada obriga-se a apresentar comprovante de gravidez ao empregador assim que tomar conhecimento de seu estado gravídico, via atestado comprobatório. Não apresentando o atestado ou vindo a apresentá-lo após a demissão, a empresa não estará obrigada a reintegrar a obreira, mas subsiste possibilidade de reintegrar a mesma sem o pagamento dos dias parados e compensando as verbas rescisórias pagas com os salários vincendos, se assim o desejar.

Outros Auxílios

CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Caso seja constatada pela DRT, a insalubridade ou periculosidade no local de trabalho, o empregador pagará de imediato o percentual definido no laudo, sobre o salário base do empregado, o mesmo será pago pela empresa contratante.

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Fica estabelecida a gratificação equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria vigente, para os servidores que lidem com dinheiro, cheques ou ticktes ou sejam lotados em Tesouraria ou similares.

Parágrafo Único – Esta cláusula somente será aplicada caso a empresa passe a executar desconto do quebra de caixa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Fica estabelecido que a licença paternidade dos empregados integrantes da categoria, são de 03 (três) dias, e nos casos de falecimento de pais e filhos 5 (cinco) dias consecutivos.

Parágrafo Único – O mesmo benefício se aplicará no caso de morte de pais e filhos.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO de conformidade com a medida provisória nº 130, DE 17 DE SETEMBRO DE 2003, Publicada no DOU de 18.09.2003, as empresas ficam obrigadas a descontar da folha de pagamento as parcelas relativas ao empréstimo de acordo com o contrato firmado entre a CUT e as instituições financeiras.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO

O empregador, durante a vigência da presente Convenção Coletiva não contratará qualquer outro empregado com salário inferior ao resultante da aplicação da presente e devido ao empregado admitido anteriormente à data-base, ressalvadas as vantagens de caráter pessoal e existência de plano de carreira, e diferença de 2 (dois) anos no emprego.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL

Em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, desatendidos os prazos legais, será aplicada a multa prevista em lei, conforme artigo 477 da CLT.

Parágrafo primeiro – É obrigatória a assistência do SINDCLUBES/DF, nas rescisões contratuais quando o empregado contar com mais de um ano de serviços prestados ao empregador.

Parágrafo segundo – Dia e horário de homologação: O horário de homologação será das 09:00 às 15:30 horas de segunda a quinta-feira, com distribuição de senha na sede do Sindicato.

Parágrafo terceiro – Prazo para pagamento de homologação: As homologações que tiverem o seu último dia para pagamento caindo na sexta, sábado, domingo ou feriado, serão feitas no primeiro dia útil subsequente, sob pena de pagamento de multa em favor do empregado, conforme artigo 477 da CLT.

Parágrafo quarto – A empresa deverá apresentar ao sindicato a documentação legalmente exigida para homologar o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando ocorrer demissão por justa causa, o empregador, quando solicitado pelo empregado demitido, fornecerá documento no qual conste descrição sucinta dos fatos que ocasionaram a demissão.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PERSONAL TRAINER

Ante as características da atividade, não será considerado como trabalho prestado à empresa ou hora trabalhada à disposição da empresa, o serviço prestado por empregado que, mesmo sendo empregado da empresa, desenvolva a atividade de Personal Trainer, fora de seu horário de trabalho estabelecido pela empresa, recebendo diretamente do cliente que o contratou, a sua remuneração.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO TRABALHO AUTÔNOMO - CONCOMITANTE

O profissional de Educação Física **PODERÁ SER EMPREGADO E PERSONAL TRAINER AUTÔNOMO** em Academia Esportiva.

- a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Empresa/Academia;
- b) Como personal trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles, pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Empresa/Academia.

Inexistindo elementos caracterizadores de vínculo empregatício contidos na legislação, a Empresa/Academia e o profissional de Educação Física poderão celebrar, entre si, Contrato de Parceria, nos termos da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - OPÇÃO PELO CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se ao empregador, nos casos em que a jornada semanal dos empregados não exceda 25 (vinte e cinco) horas, a adoção do contrato de trabalho em regime parcial.

Parágrafo primeiro – Nos termos do artigo 130-A da CLT, a cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado em regime de tempo parcial terá direito a férias, na seguinte proporção:

- a) dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
- b) dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- c) quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- d) doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- e) dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- f) oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas;

Parágrafo segundo - O empregado em regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Relações de Trabalho – *Condições de Trabalho*, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORMES

Fica assegurado ao empregado o fornecimento gratuito de uniformes, por parte da empresa, quando esta exigir o uso dos mesmos.

Parágrafo Único – Os uniformes podem trazer nomes, logotipos ou marcas de patrocinadores ou parceiros da empresa, sem que, para tanto, seja devido qualquer acréscimo remuneratório, inclusive a título de direito de imagem.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO DA HORA AULA

Para todos os efeitos, a duração da hora aula será de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único: A fração da hora aula trabalhada a mais ou a menos será paga ou descontada proporcionalmente, conforme o caso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO

Ocorrendo diminuição do número de horas por solicitação escrita do empregado, ou no caso de redução de turmas, ou ainda com a mudança determinada pelo empregador, poderá o empregado optar por continuar seu contrato de trabalho com remuneração correspondente à nova carga horária resultante, não se configurando, nestes casos, modificação do contrato de trabalho ou redução salarial.

Parágrafo Único – Em nenhuma hipótese poderá haver redução do salário-hora do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será permitida a compensação da jornada do Sábado pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de Segunda a Sexta-feira, desde que não ultrapasse

a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação do SINDCLUBES/DF e de assinatura de acordo individual.

Parágrafo único – O empregador poderá adotar o regime de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, com relação aos guardas, vigias, porteiros e vigilantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

Nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação que lhe deu o art. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, as partes convenientes instituem o BANCO DE HORAS, tal procedimento rege-se-á pelo presente instrumento, e cuja principal característica é a dispensa de acréscimo de salário, se a critério exclusivo do empregador, o excesso de horas em dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

Parágrafo primeiro – O empregador fica desobrigado de pagar o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 30 (trinta) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

Parágrafo segundo - A compensação de jornada de trabalho já em vigor, pela qual o acréscimo de horas de Segunda-Feira até Sexta-Feira é compensada pelo não trabalho aos Sábados, poderá ser objeto de remanejamento à critério do empregador, para à plena aplicação do princípio que constitui o BANCO DE HORAS.

Parágrafo terceiro – No caso de rescisão contratual do empregado, sem justa causa, terá ele direito de receber as horas extras não compensadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESCALA

Fica facultado ao empregador quando a lei permitir, instituir horário de trabalho em regime de plantões, com escala de 12 x 36 horas, neles compreendidos os períodos de refeições. Os empregados que trabalharem em tal regime marcarão os respectivos cartões de ponto tão somente nas entradas e saídas dos plantões.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Ante às características das atividades da categoria, nos termos do artigo 71 da CLT, é facultado à empresa estabelecer intervalo para repouso e alimentação superior a 2 (duas) horas, sem implicação de horas extras.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados, comprovadas mediante atestado médico firmado por médico ou cirurgião dentista, da rede oficial de saúde ou credenciado por sindicato da profissional ou patronal, desde que apresentados até 48 (quarenta e oito) horas após o início da primeira falta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FALTAS

O cálculo dos descontos decorrentes de faltas dos professores, instrutores e/ou monitores, que recebe por salário-hora, será feito multiplicando-se o número de horas não dadas pelo respectivo valor do salário-hora.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS COLETIVAS

A empresa acordante poderá conceder férias coletivas a todos os seus empregados, ou aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores da mesma, inclusive aqueles contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial.

Parágrafo primeiro - As férias coletivas poderão ser gozadas em dois períodos anuais, mas preferencialmente ao final e início de cada ano, sendo que nenhum dos períodos poderá ser inferior a 10 dias corridos.

Parágrafo segundo - Em relação aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos, as férias coletivas serão concedidas de uma só vez, em virtude do disposto no art. 134, parágrafo 2º da CLT, sendo que o estudante, menor de 18 anos, terá o direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Parágrafo terceiro - Os membros de uma mesma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou setor, terão o direito de gozar as férias coletivas no mesmo período, se assim o desejarem e desde que tal fato não resulte em prejuízo para o serviço.

Parágrafo quarto - Os empregados contratados a menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, após o fim período de concessão das férias coletivas, novo período aquisitivo.

Parágrafo quinto - As férias serão devidas de acordo com a remuneração da data de sua concessão (e não da referente ao período aquisitivo) e serão acrescidas do adicional de 1/3 previsto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal, sendo vedado o desconto das faltas do empregado ao serviço.

Parágrafo sexto - Nos termos do § 1º do artigo 142 da CLT, quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Parágrafo sétimo - Em sendo as férias coletivas concedidas a mais de 100 (cem) empregados, a empresa contratante poderá promover, mediante carimbo, ou etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador, às anotações de que trata o art. 135, parágrafo 1º da CLT.

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMAMENTAÇÃO

O aumento em mais 2 (duas) semanas no período de repouso após o parto, previsto no parágrafo 2º, art. 392, CLT, poderá, em casos excepcionais, ser utilizado para amamentação, mediante atestado médico, o qual deverá ser visado pelo empregador em que trabalhar a empregada.

Parágrafo Único – A empregada lactante, com mais de um ano no mesmo empregador, fará jus à licença não remunerada, de até 90 (noventa) dias, imediatamente após o término da licença gestante, desde que requeira por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da licença-maternidade sem remuneração, aqui prevista, se dê no início do semestre letivo.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA ADOÇÃO LEGAL

Fica assegurada à empregada que obtiver guarda e responsabilidade de criança em processo de adoção, o afastamento do trabalho, por meio período, sem prejuízo de salário, pelo prazo necessário até que a criança complete 120 (cento e vinte) dias de idade, não se aplicando às professoras.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

O empregador obriga-se a descontar em folha de pagamento as mensalidades do empregado sindicalizado. Conforme autorização anexa à ficha ou lista de sindicalização do SINDCLUBES/DF.

Parágrafo primeiro - Os respectivos valores serão repassados ao SINDCLUBES/DF até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de acréscimo de juros de mora de 1% (um por cento), capitalizados mensalmente, juros de 10% (dez por cento) e correção monetária, sobre os valores.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTE SINDICAL

Estabelece-se que, independentemente do número de empregados, o empregador permitirá a indicação de um representante da categoria e suplente, escolhidos no seu quadro de empregados, não se configurando aos mesmos estabilidade ou garantia de emprego por tal motivo.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HABEAS DATA

Os empregadores, quando solicitados por escrito, colocarão à disposição do empregado que assim o desejar, todas as informações, observadas, assentamentos e avaliações a seu respeito, mantidos pela instituição, se forem existentes.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Considerando que foi aprovado pela assembléia geral que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, e de acordo com o disposto no Art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que obrigam o sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, independentemente de ser associado ou não, e na conformidade de inciso IV do mesmo Art. 8º da Constituição Federal, que autoriza a fixação de contribuição, pela assembléia geral dos sindicatos, independentemente da prevista em lei para suplementar o custeio do sistema sindical é fixada a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, no valor de **um dia de trabalho do salário**, a ser paga por todos os representados do sindicato profissional neste instrumento, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula.

Parágrafo primeiro – O valor do desconto será pago de uma só vez no mês subsequente da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: O teor da decisão da assembléia da Categoria Profissional, os integrantes desta Categoria poderão manifestar individualmente e por escrito, oposição ao desconto da cláusula anterior, no prazo de 10 (dez) dias após a homologação.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

O Sindicato profissional se obriga a registrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho na DRT local, nos termos do artigo 614 da CLT, assim como a remeter à empresa, em 15 (quinze) dias, cópia com o efetivo registro.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORO

Eleito o foro de Brasília – DF e autorizado às partes intentarem judicialmente, em qualquer esfera, caso ocorra descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORO CONCILIATÓRIO PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes comprometem-se a esgotar os meios para resolverem os problemas decorrentes das relações trabalhistas entre empregadores e seus empregados, obrigam-se, assim, as partes, por seus representantes no foro, a não propor ação judicial, sem antes submeter a divergência para solução amigável.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

As partes negociantes se comprometem a cumprir esse Acordo Coletivo de Trabalho até ser firmada nova negociação entre as mesmas, que firmam o presente em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para fins de homologação e validade legal.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR ATRASO DE SALÁRIO

O empregador fica sujeito à multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido aos empregados, além dos juros legais e correção monetária, caso os salários destes não sejam pagos, ou seja, posto em disponibilidade do empregado, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento das obrigações de fazer estabelecida na presente Convenção Coletiva, sujeitará ainda o infrator à multa igual a 10% (dez por cento) do salário base do empregado prejudicado, por cada infração, que reverterá em favor do mesmo.

PEDRO VIANA NERIS

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS

BRUNO ANTONIO GONZAGA DE LIMA

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS

Procurador

_____- ACADEMIA DE GINASTICA LTDA

Sócio

_____- ACADEMIA DE GINASTICA LTDA



Prêmio CBCE de Literatura Científica

EDUCAÇÃO FÍSICA:
ATUAÇÃO PROFISSIONAL E CONDIÇÕES
DE TRABALHO EM ACADEMIAS

Alessandra Dias Mendes

DEMAIS OBRAS DA COLEÇÃO:

- ❖ Educação Física: Atuação Profissional e Condições de Trabalho em Academias / *Adriana Cristine Koch Buttelli*
- ❖ Nos domínios do corpo e da espécie: Eugenia e Biotipia na constituição disciplinar da Educação Física / *André Luiz dos Santos Silva*
- ❖ Quando o silêncio é rompido: Homossexualidades e Esportes na Internet / *Luiza Aguiar dos Anjos*
- ❖ Efeitos de Diferentes Programas de Treinamento de Força no Meio Aquático com Diferentes Volumes nas Adaptações Neuromusculares de Mulheres Jovens / *Maira Cristina Wolf Schoenell*
- ❖ Efeitos Agudos e Crônicos do Treinamento em Hidroginástica no Perfil Lipídico e na Enzima Lipase Lipoprotéica de Mulheres Pré-Menopáusicas Dislipidêmicas / *Rochelle Rocha Costa*