

A woman with her hair in a ponytail is smiling and flexing her right arm. The image is in grayscale, except for a vibrant green geometric pattern of overlapping hexagons in the bottom-left corner. The text is positioned in the upper right area.

# GINÁSTICA LABORAL:

COMO CONTRATAR  
SERVIÇOS DE  
QUALIDADE

## **ELABORAÇÃO: COMISSÃO DE GINÁSTICA LABORAL**

Claudia de Souza Santos – CREF 000830-G/SC  
Evanely Agenor de Carvalho Junior – CREF 002885-G/SC  
Fabiana Figueiredo – CREF 009944-G/SC  
Volnei Teixeira Filho – CREF 008900-G/SC

Contribuições técnicas:

Luciano Hostins – OAB/SC 10.405  
Jurídico CREF3/SC

Realização:



**CONSELHO REGIONAL  
DE EDUCAÇÃO FÍSICA  
SANTA CATARINA**

1ª edição

2014



**“GENTE DISPOSTA PRODUZ MAIS E MELHOR”**  
- Figueiredo, 2013




## APRESENTAÇÃO

O Conselho Regional de Educação Física de Santa Catarina – CREF3/SC – por meio de suas diretrizes técnicas e de gestão, fundamentadas no mapa estratégico da instituição, tem como premissa desenvolver documentos norteadores para a atuação dos profissionais de Educação Física que prestam serviços para a sociedade.

Quanto à Ginástica Laboral (GL), uma das iniciativas é produzir informações e estimular seu crescimento e desenvolvimento em todo o Brasil.

Este material, em especial, servirá como um instrumento de orientação para a contratação da prestação deste serviço, considerando que esta é uma área de atuação comprometida com o desenvolvimento humano, com a qualidade de vida, com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável. O material contribuirá para o processo de contratação de serviços confiáveis na área da Ginástica Laboral e que tragam resultados positivos para a saúde e para a qualidade de vida dos colaboradores de sua empresa.



# SUMÁRIO

1. TERCEIRIZAÇÃO	07
Aspectos gerais	
Conceito	
Objetivos da terceirização	
2. DEMANDA	08
Projeto básico	
3. CONTRATAÇÃO	09
Cuidados necessários na contratação	
Prazo de vigência dos contratos de serviços contínuos	
Cuidados extras	
4. ACOMPANHAMENTO DOS SERVIÇOS DE GINÁSTICA LABORAL	12
Análise dos relatórios: participação e satisfação	
5. RESPONSABILIDADES DO CONTRATANTE E DA CONTRATADA	13
6. APRESENTAÇÃO DA NOTA FISCAL/FATURA DOS SERVIÇOS PRESTADOS	13
7. RESCISÃO CONTRATUAL	13
FLUXOGRAMA	14
ANEXO A – Modelo de Contrato de Prestação de Serviços	15
ANEXO B – Posicionamento do CREF3/SC sobre a Ginástica Laboral	23



**“ESTILO DE VIDA E SAÚDE:  
PARA MAIORIA, UMA QUESTÃO DE ESCOLHA!”  
- Nahas, 2013**



## **BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL**

**REFORÇA A  
AUTOESTÍMA.**

**MELHORA A  
QUALIDADE DOS  
MOVIMENTOS  
EXECUTADOS  
DURANTE O  
TRABALHO.**

**MELHORA A  
MOBILIDADE E A  
FLEXIBILIDADE.**

**MELHORA  
A POSTURA.**

**CONTRIBUI  
PARA O MELHOR  
RELACIONAMENTO  
ENTRE COLEGAS.**

**MELHORA A  
CONCENTRAÇÃO NO  
TRABALHO.**

**FAVORECE A  
MUDANÇA DA ROTINA  
OCUPACIONAL.**

**DESENVOLVE A  
CONSCIÊNCIA  
CORPORAL.**

**DIMINUI A TENSÃO  
MUSCULAR DESNECESSÁRIA.**



# 1. TERCEIRIZAÇÃO

## Aspectos gerais

De início, veremos os conceitos e as informações gerais sobre terceirização para, mais adiante, aprofundarmos os conhecimentos sobre o assunto.

## Conceito

Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária, ou seja, o contratante transfere a um terceiro a mão de obra de serviços que poderiam ser realizados diretamente, mediante contrato de prestação de serviços. Em outras palavras, uma empresa repassa a outra a prestação de serviços não essenciais, simplificando sua estrutura e remunerando pelos serviços prestados. A relação de emprego se dá entre o trabalhador e a empresa contratada, e não diretamente com o contratante dos serviços.

### **Trata-se, na verdade, de uma parceria!**

É importante ressaltar que na terceirização não há qualquer transferência de gestão do serviço, só o que passa a existir é uma forma de execução indireta, regida por cláusulas contratuais que determinam quais são os serviços e de que forma eles serão fornecidos.

## Objetivos da terceirização

O principal objetivo da terceirização é a redução de despesas com serviços que não fazem parte das atividades-fins do contratante.



## 2. DEMANDA

O primeiro passo para se contratar é avaliar o que se pretende e a quantidade de serviços que serão necessários para o cumprimento do objetivo.

### Projeto básico

#### **O que dever ser feito pelo contratante antes da contratação:**

- Definir as necessidades: o que me leva a procurar o serviço?
- Fazer uma previsão orçamentária para contratação
- Fazer uma pesquisa de mercado – buscar fornecedores confiáveis
- Solicitar visita técnica para apresentação dos serviços e mapeamento das necessidades
- Solicitar plano de trabalho, com proposta comercial
- Assinar o contrato

### 3. CONTRATAÇÃO

#### Cuidados necessários na contratação


A relação entre a empresa contratante e a empresa terceirizada é regida pelo Direito Civil, e não pela CLT. Nesse caso, alguns cuidados são necessários para não se transferir a relação da esfera civil para a esfera trabalhista, evitando-se, dessa forma, a caracterização de vínculo empregatício entre os funcionários da contratada e a empresa contratante.

A própria CLT enumera alguns requisitos que ao serem satisfeitos, resultam na configuração de vínculo empregatício. Dessa forma, torna-se imperativo que a empresa contratante tome os cuidados necessários para não incluir, nas propostas, nos editais e nos contratos, situações ou exigências que possam vir a caracterizar o vínculo empregatício por meio da satisfação dos requisitos da habitualidade, subordinação, pessoalidade e remuneração.

#### Nesse caso, o contrato não poderá prever:

**a) Habitualidade:** o serviço é contratado com prazo de vigência certo. Assim que o contrato findar, não haverá mais a prestação dos serviços contratados, ou seja, as pessoas contratadas são funcionários do terceiro e não da empresa, e devem deixar o local assim que expirar a vigência contratual.

**b) Pessoalidade:** o contratante não deve escolher as pessoas que prestarão os serviços contratados. Quem seleciona os funcionários é a contratada, de acordo com os critérios e as qualificações profissionais estabelecidos em cotação. A empresa não deve interferir nesta autonomia. O contrato também deve prever que o profissional possa ser substituído a qualquer tempo por outro funcionário com a mesma qualificação profissional exigida no contrato, no caso de férias, faltas, etc. Não haverá, nesse caso, pessoalidade na contratação.



**c) Subordinação:** o contratante, representado pelo gestor do contrato, não deve dar ordens diretas aos funcionários da contratada, tais como exigir o cumprimento de horário, atribuir-lhes tarefas, substituir funcionários, etc. Qualquer exigência, solicitação ou observação sobre os funcionários e o serviço prestado deve ser dirigida ao responsável designado pela empresa contratada (preposto) para que ele tome as devidas providências.

**d) Vinculação hierárquica:** o gestor do contrato não deve, também, exercer poder de mando ou chefia aos funcionários da contratada. Este papel caberá ao responsável da empresa contratada.

**e) Prestação de contas dos serviços feitos:** colaboradores ou gestores da empresa ou entidade contratante não podem exigir do empregado que ele preste contas do que executou ou que execute novamente um serviço malfeito. Na ocorrência destes fatos, o gestor do contrato deve tomar conhecimento e comunicar ao preposto da contratada, nunca diretamente ao funcionário.

**f) Controle de frequência:** é vedado ao gestor do contrato da empresa contratante controlar os horários de entrada e saída ou reclamar de atrasos ou falta de cumprimento de horários diretamente aos funcionários da contratada. Nesses casos deve-se comunicar o preposto da contratada para que tome as devidas providências.

**g) Pagamento de salário/remuneração:** quem paga o salário dos funcionários é a empresa terceirizada. A empresa paga à contratada o valor estipulado no contrato para a execução dos serviços.

**h) Aplicações de penalidades administrativas e/ou funcionais:** as penalidades administrativas são aplicadas pelo contratante, caso a empresa dê causa à inexecução total ou parcial do objeto contratado. As penalidades funcionais devem ser aplicadas pela contratada aos seus funcionários, e não pelo contratante. Nunca esquecer que os funcionários são da empresa terceirizada, não do contratante.



## Prazo de vigência dos contratos de serviços contínuos

Nos casos de empresas privadas, o período de prestação dos serviços pode ser indeterminado ou determinado (cabendo prorrogação).

Ainda, é importante lembrar que, para promover a prorrogação da vigência contratual, o contrato deve estar vigente, ou seja, se o contrato expirou sua vigência sem que o gestor do contrato ou o responsável pela execução contratual promovesse termo aditivo contratual de prorrogação, não será possível dar continuidade àquela contratação.

## Cuidados extras

Para que a empresa tenha maior segurança quanto às questões trabalhistas e à qualificação técnica dos serviços de ginástica laboral, deverá fazer constar de sua cotação de contratação a obrigatoriedade da apresentação de documentação específica, antes da liberação dos pagamentos ou do faturamento, conforme modelo de contratação, como:

- Comprovante de registro de pessoa jurídica no Conselho Regional de Educação Física
- Relação de todos os profissionais que prestarão serviços na empresa contratante
- Comprovante de registro no Conselho Regional de Educação Física – CREF – de todos os profissionais envolvidos com o atendimento à empresa contratante
- Comprovante de recolhimento e/ou negativa de débito mensal do FGTS e semestral do INSS de todos os profissionais relacionados pelo prestador de serviço

**No anexo A consta um modelo de Contrato de Prestação de Serviços.**



## 4. ACOMPANHAMENTO DOS SERVIÇOS DE GINÁSTICA LABORAL

Formalizado o contrato, de acordo com as disposições integrantes numa proposta, é necessário acompanhar o andamento dos serviços contratados.

Cada uma das partes tem o dever de cumprir o contrato na forma, no tempo e no local estabelecido. Para isso, deve haver uma ação conjunta entre os setores envolvidos: contratos, finanças, apoio operacional, suprimentos, entre outros.

Sugere-se que os contratos sejam acompanhados e fiscalizados por um representante do contratante, que deverá ser formalmente designado.

O gestor deve conhecer o objeto e a quantidade dos postos contratados, a descrição dos serviços a serem executados, bem como os prazos, os locais de prestação do serviço, a frequência dos serviços, enfim, todas as cláusulas importantes que dizem respeito à execução contratual.

Deve-se verificar a vigência, os prazos de execução, a necessidade de prorrogações ou de nova contratação e as épocas de reajustamento dos preços contratados, tomando as providências cabíveis em tempo hábil, quando necessário.

### **Análise dos relatórios: participação e satisfação**

Solicitar, juntamente com a documentação fiscal da prestação dos serviços executados, cópia das comprovações de obrigações trabalhistas e previdenciárias do período e estatística relacionada à adesão, à satisfação e à qualidade do programa. A adesão deve ser monitorada mensalmente, para que ações de melhoria contínua sejam aplicadas, quando necessárias, à manutenção da participação esperada. Quanto aos indicadores de satisfação e de qualidade, a periodicidade deve ser estabelecida entre as partes, conforme as estratégias escolhidas para o levantamento e o tratamento das informações. Seu cronograma de entrega deve ser previsto e contemplado no contrato. São informações básicas, porém fundamentais para o acompanhamento da execução da GL.



## 5. RESPONSABILIDADES DO CONTRATANTE E DA CONTRATADA

As cláusulas quanto às responsabilidades estão dispostas no modelo de minuta de contrato, integrante do anexo A, porém não são definitivas, devendo o órgão ou a entidade adaptá-las de acordo com suas necessidades.


## 6. APRESENTAÇÃO DA NOTA FISCAL/FATURA DOS SERVIÇOS PRESTADOS

Para possibilitar o acompanhamento dos serviços prestados e do que efetivamente deve ser pago à contratada, é imprescindível que o contratante exija periodicamente que a contratada apresente a Nota Fiscal/fatura, os comprovantes de recolhimento dos impostos e certidões negativas (da empresa e dos funcionários).

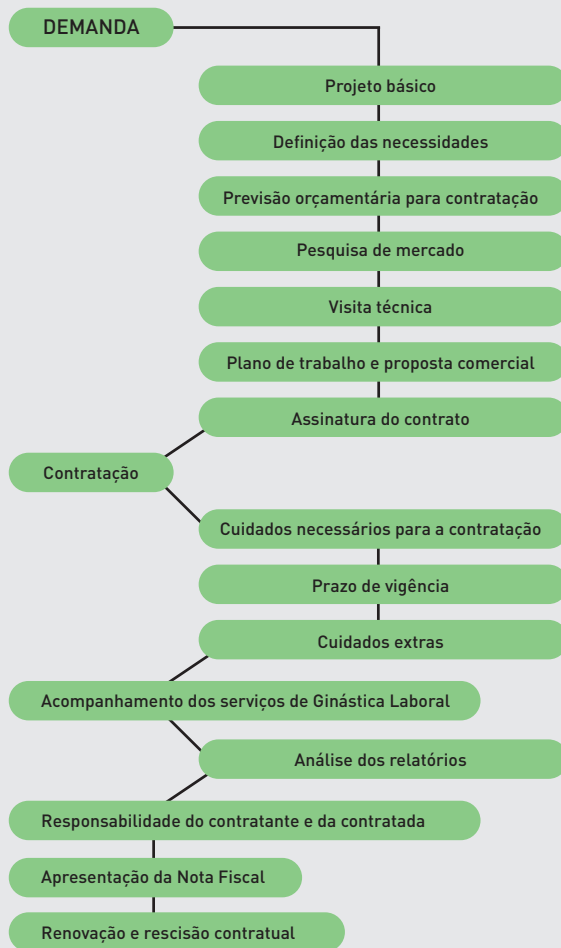
## 7. RESCISÃO CONTRATUAL

A rescisão contratual ocorre quando há descumprimento total ou parcial do contrato, no qual cada uma das partes responde pelas consequências de sua inexecução.

Quando a rescisão unilateral tiver como motivo o inadimplemento ou má execução do objeto, a outra parte pode tomar posse do objeto e realizar nova contratação para assumir a execução dos serviços de Ginástica Laboral. Para referência, observar o **anexo A – Modelo de Contrato de Prestação de Serviços**.



## • FLUXOGRAMA PROCEDIMENTO DE CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE GINÁSTICA LABORAL



## ANEXO A – MODELO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

### CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

**CONTRATANTE:** XXXXXX, com sede na XXXXXXXX, n. XXX, Bairro XXX, Cidade XXXX, CEP XXXX, inscrito no CNPJ sob o n.º XXXX, devidamente representado pelo Sr.(a) XXXXX, doravante designado(a) simplesmente “**CONTRATANTE**”.

**CONTRATADA:** XXXXXX, com sede na XXXXXXXX, n. XXX, Bairro XXX, Cidade XXXX, CEP XXXX, inscrito no CNPJ sob o n.º XXXX, devidamente representado pelo Sr.(a) XXXXX, doravante designado(a) simplesmente “**CONTRATADA**”.

Doravante **CONTRATANTE** e **CONTRATADA** serão designadas **PARTES** quando tratadas em conjunto.

As **PARTES** supraqualificadas por seus representantes legais firmam o presente “**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**”, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:


#### • CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO DO CONTRATO

Contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços de Ginástica Laboral para atender às necessidades do **CONTRATANTE**.

#### • CLÁUSULA SEGUNDA – PRAZO

O contrato vigorará pelo prazo de XXXX (XXXX) meses, a partir da sua assinatura, podendo ser denunciado por quaisquer das partes, mediante aviso escrito com XXX (XXXX) dias de antecedência, independentemente de pagamento de multa ou indenização a qualquer título.





Eventual prorrogação do prazo contratual dependerá de entendimento escrito entre as PARTES, devendo ser formalizado por aditivo contratual.

### • CLÁUSULA TERCEIRA – PREÇO E CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

Em contrapartida pela execução dos serviços objetos do contrato, o CONTRATANTE pagará o valor global à CONTRATADA, no período de XXXX (XXXXX) meses, de R\$ XXXXXX (XXXXXX). Os valores mensais serão conforme cronograma acordado, pagos mensalmente até o 10º (décimo) dia útil de cada mês mediante apresentação da Nota Fiscal e de cópia autenticada das guias GFIP e GPS devidamente quitadas referentes ao mês de prestação do serviço, além das certidões negativas de débito (INSS e FGTS).


Uma vez apresentados os documentos estipulados acima, o CONTRATANTE fará o pagamento em até XX (XXX) dias úteis.

Por ocasião dos pagamentos, o CONTRATANTE efetuará os descontos legais que incidirem sobre as importâncias a serem pagas à CONTRATADA, fornecendo, quando for o caso, os comprovantes dos respectivos recolhimentos feitos junto aos órgãos arrecadadores competentes.

### • CLÁUSULA QUARTA – SUSPENSÃO DOS PAGAMENTOS

Os pagamentos à CONTRATADA poderão, a critério exclusivo do CONTRATANTE, ser suspensos até que sejam regularizadas as pendências da CONTRATADA relacionadas a:

#### **Atrasos nos recolhimentos dos encargos:**

- GPS
  - FGTS (Relação de Empregados/RE e Guia de Recolhimento/GR)
  - Rescisões do Contrato de Trabalho
- 

## • CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTES DE PREÇOS

O presente contrato será reajustado atendida a periodicidade mínima de XXX (XXXX) meses após o início do contrato.

## • CLÁUSULA SEXTA – OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

Prestar os serviços de acordo com as orientações do gestor responsável no local, em concordância com o cronograma de trabalho previamente determinado entre as partes.

### **Responsabilizar-se:**

a) Pela qualidade técnica dos serviços prestados, reparando, corrigindo, removendo, reconstruindo ou substituindo às suas expensas exclusivas, no todo ou em parte, os serviços, objetos deste contrato, em que se verifiquem vícios, defeitos (aparentes ou ocultos) ou incorreções resultantes de não observância de especificações ou má qualidade.

b) Pela entrega, até o XXXX dia útil de cada mês, nos escritórios do CONTRATANTE, da respectiva Nota Fiscal e da cópia autenticada das guias GFIP e GPS devidamente quitadas, a ser paga conforme mencionado na cláusula terceira.

c) Pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias relacionadas aos seus funcionários.

d) Por todos os ônus decorrentes da legislação do Trabalho e da Previdência Social, bem como pelas reclamações trabalhistas eventualmente ajuizadas, e por quaisquer autos de infração lavrados pela fiscalização do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, além daquelas decorrentes da regulamentação profissional, com relação a toda mão de obra



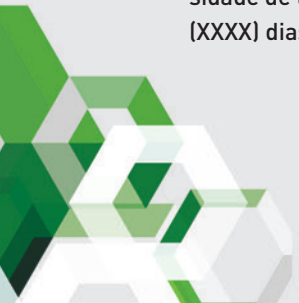
utilizada na prestação dos serviços ao CONTRATANTE, em decorrência do presente contrato.


**Parágrafo primeiro** – Caso o CONTRATANTE venha a ser instado a honrar qualquer pagamento seja de natureza trabalhista, previdenciária, tributária ou civil, é de responsabilidade da CONTRATADA restituir ao CONTRATANTE todas as despesas e gastos havidos com a defesa, em juízo ou fora dele, inclusive com honorários advocatícios e eventual indenização que poderá ser paga à pessoa reclamante.

**Parágrafo segundo** – Disponibilizar ao CONTRATANTE todos os documentos necessários para realização de auditoria, devendo a CONTRATADA:

- a) Separar com antecedência a documentação a ser auditada, inclusive da subcontratada.
- b) Colocar um funcionário à disposição da pessoa designada pelo CONTRATANTE para efetuar a auditoria.
- c) Providenciar a regularização dos itens apontados pela auditoria do CONTRATANTE dentro do prazo por ele estabelecido.

#### • CLÁUSULA SÉTIMA – OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE

- a) Pagar o preço contratado conforme mencionado na cláusula terceira.
  - b) Comunicar à CONTRATADA eventuais ocorrências que envolvam o pessoal utilizado na execução dos serviços.
  - c) Avisar com antecedência mínima de XX (XXX) dias à CONTRATADA, por escrito, a necessidade de troca de funcionário ou turno para a prestação do serviço, assim como, com até XX (XXXX) dias de antecedência, os feriados onde não haverá expediente.
- 



d) Fornecer o material necessário à prestação dos serviços contratados e dispensar os funcionários sem atrasos superiores a 5 minutos para o atendimento do serviço contratado.

### • CLÁUSULA OITAVA – SIGILO

A CONTRATADA deverá:

a) Tratar de forma estritamente confidencial as informações levadas a seu conhecimento pelo CONTRATANTE, utilizando-as somente para fins contratados.


b) Obter autorização por escrito do CONTRATANTE e a seu exclusivo critério para divulgar toda e qualquer informação confidencial resultante dessa atividade conjunta.

c) Dar aos seus administradores, funcionários e subcontratados, que tiverem acesso a informações confidenciais, ciência dessa condição, responsabilizando-se por qualquer violação que porventura venham eles a cometer.

d) Comprometer-se com relação à violação do compromisso de sigilo, em seu próprio nome e em nome de seus funcionários e subcontratados, responsabilizando-se, assim, por perdas e danos (diretos e indiretos), multas e lucros cessantes sofridos pelo CONTRATANTE.

### • CLÁUSULA NONA – AUDITORIA

O CONTRATANTE poderá efetuar auditoria na documentação da CONTRATADA visando a verificação quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, civil e fiscal. Se julgá-la necessária, o CONTRATANTE comunicará à CONTRATADA, a data da realização da auditoria.





## • CLÁUSULA DEZ – DIVERSOS


**A CONTRATADA declara que os serviços serão executados por seus funcionários, que estão devidamente:**

- a) Registrados em suas CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- b) Avaliados clinicamente conforme determina a legislação vigente, no que diz respeito aos Atestados de Saúde Ocupacional (ASO), com base no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e no Programa de Prevenção de Riscos e Acidentes (PPRA).
- c) Preparados tecnicamente para a execução de trabalhos em altura, com vestimentas adequadas, devidamente identificados e devidamente inscritos e em dia com suas obrigações no respectivo órgão de fiscalização de classe.

**Parágrafo primeiro** – O objeto do contrato não se confunde, de nenhuma forma, com o fim social ou econômico do CONTRATANTE, caracterizando-se este como atividade estranha e acessória à sua atividade-fim.

**Parágrafo segundo** – Este contrato obriga as PARTES e os seus sucessores, a qualquer título, sendo as PARTES responsáveis pelos atos e omissões de seus respectivos funcionários, administradores ou gerentes, prestadores de serviços, contratados ou prepostos, sob qualquer denominação.

**Parágrafo terceiro** – Todas as comunicações e atos relativos à administração dos serviços deverão ser tratados entre os prepostos das PARTES abaixo identificados:



## **CONTRATADA**

Nome do responsável: XXXX

Telefone: XXXX

E-mail: XXXX

Endereço: XXX

## **CONTRATANTE**

Nome do responsável: XXXX

Telefone: XXXX

E-mail: XXXX

Endereço: XXX

## **• CLÁUSULA ONZE – INADIMPLEMENTO**

Se uma das PARTES for inadimplente nas suas obrigações e a falta cometida for passível de ser sanada, a parte que se considerar prejudicada notificará por escrito a outra parte, para que repare a violação no prazo de XXX (XXXXX) horas. Decorrido esse prazo, sem que a parte considerada infratora tenha reparado a violação ou apresentado adequada justificativa de seus atos, a parte inocente poderá, caso as justificativas não sejam por ela aceitas, considerar imediatamente rescindido este contrato, notificando, por escrito, a parte infratora de que lhe será imputada a penalidade prevista na cláusula 14.

## **• CLÁUSULA DOZE – TOLERÂNCIA**

A abstenção, pelas PARTES, do exercício de qualquer direito que lhes caiba e de eventual concordância com atrasos no cumprimento ou inadimplemento de obrigações não implica alteração ou novação das obrigações contratuais nem afetará os direitos e as faculdades outorgadas às PARTES, os quais poderão ser exercidos em qualquer tempo.

### • CLÁUSULA TREZE – RESCISÃO

Este contrato será considerado rescindido, de pleno direito, independentemente de aviso, notificação judicial ou administrativa, em caso de:

- a) Descumprimento das obrigações constantes deste instrumento.
- b) Insolvência notória, pedido de recuperação judicial, extrajudicial ou decretação de falência de uma das PARTES.

### • CLÁUSULA CATORZE – PENALIDADE

A parte que descumprir as obrigações contratuais, bem como as disposições constantes nas especificações técnicas deste instrumento, arcará com a multa de XX% (XXX por cento) do valor global do contrato, reservando-se, à parte prejudicada, o direito de se ressarcir dos prejuízos sofridos por meio das vias judiciais cabíveis.

### • CLÁUSULA QUINZE – FORO

As PARTES elegem o foro da cidade de XXXXX para dirimir qualquer pendência decorrente deste contrato.

Por estarem justas e contratadas, firmam o presente em 2 vias de igual teor juntamente com as testemunhas abaixo.

XXXXX, xx de xxxxxxxx de 20XX.

---

CONTRATANTE

---

CONTRATADA

---

TESTEMUNHA 1

---

TESTEMUNHA 2

## ANEXO B – POSICIONAMENTO DO CREF3/SC SOBRE A GINÁSTICA LABORAL

### POSICIONAMENTO DO CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CREF3/SC – EM RELAÇÃO À GINÁSTICA LABORAL


Dada a importância e a disseminação da atividade conhecida como Ginástica Laboral, o Conselho Regional de Educação Física do Estado de Santa Catarina – CREF3/SC – apresenta alguns esclarecimentos com o objetivo de garantir que a legislação vigente seja cumprida, resultando em um melhor serviço prestado aos trabalhadores e às empresas.

A Ginástica Laboral é hoje conceituada como um programa de exercícios físicos sistematizados desenvolvidos durante a jornada de trabalho, com o objetivo de promover a saúde e o bem-estar do trabalhador, reduzindo os riscos de lesões e acidentes decorrentes da atividade ocupacional intensa e/ou repetitiva. Ela visa, ainda, realizar intervalos ativos para compensar a postura e o esforço exigidos pela atividade laboral, além de orientar e promover a manutenção de estilos de vida ativos e saudáveis.

A prática da Ginástica Laboral, quando bem planejada e orientada por profissionais de Educação Física e inserida num programa de qualidade de vida e promoção da saúde do trabalhador, pode contribuir para a diminuição do absenteísmo e do presenteísmo, para a diminuição do estresse e para a redução dos gastos com tratamento de determinadas doenças ocupacionais. Além disso, a legislação recentemente aprovada (Ministério da Previdência Social, 2007) prevê benefícios fiscais e previdenciários para as empresas que comprovem investimentos em programas de promoção da qualidade de vida do trabalhador, o que inclui a Ginástica Laboral.

Um dos pontos que tem suscitado dúvidas nas empresas é quanto ao profissional responsável pelo desenvolvimento dos trabalhos de Ginástica Laboral. A posição do CREF3/SC é de que qualquer programa de atividades físicas sistemáticas visando a promoção da saúde do trabalhador deva ser planejado, conduzido e avaliado por profissionais de Educação Física, geralmente como um componente de programas de qualidade de vida do trabalhador mais abrangentes e com abordagem multi e interdisciplinar.







Quando o foco é a saúde do trabalhador, dentro da abordagem multiprofissional, envolvendo Educação Física, Serviço Social, Medicina, Fisioterapia e Ergonomia, entre outras áreas, devem ser respeitados os limites e as competências de cada profissão envolvida, para uma maior efetividade do programa. Destes profissionais, é o da área de Educação Física o que tem formação, competência e amparo legal para atuar no planejamento, na prescrição e na dinamização de atividades físicas visando o bem-estar do trabalhador, considerando não apenas os aspectos ergonômicos, cinesiológicos e fisiológicos, mas também os aspectos pedagógicos, psicológicos e socioculturais envolvidos.

Naturalmente, quando lesões ou patologias são identificadas, os respectivos tratamentos podem envolver medicamentos e exercícios terapêuticos prescritos e orientados por outros profissionais da saúde com formação focada na recuperação da saúde e na reabilitação funcional em decorrência de acidentes, lesões ou doenças.

A profissão de Educação Física, regulamentada na área da saúde, é aquela que utiliza os conhecimentos sobre a atividade física do ser humano nas dimensões biodinâmicas, comportamentais e socioculturais, para atender a todas as necessidades da sociedade em relação às atividades físicas e esportivas (art. 2º da Lei 9696/98). A Lei 9696/98 estabeleceu como prerrogativa e competência do profissional de Educação Física a orientação, elaboração e implementação de programas e a dinamização, direção e prestação de consultoria na área da atividade física. A regulamentação da profissão de Educação Física significa o reconhecimento, pela sociedade e pelas autoridades governamentais, da importância desse serviço para o bem-estar da população, nos contextos do lazer e do trabalho.

Tradicionalmente, a prescrição, orientação e dinamização da ginástica e do exercício físico, aí incluída a Ginástica Laboral, nas suas diversas formas, manifestações e objetivos, são atividades próprias do profissional de Educação Física, conforme a Resolução do CONFEF (Conselho Federal de Educação Física) nº 73/2004, publicada no Diário Oficial da União em 18 de maio de 2004, seção 1, págs. 78 e 79, que dispõe sobre a Ginástica Laboral e dá outras providências. Destaca-se o texto do artigo primeiro desta resolução: “É prerrogativa





privativa do profissional de Educação Física planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, particularmente na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho.”

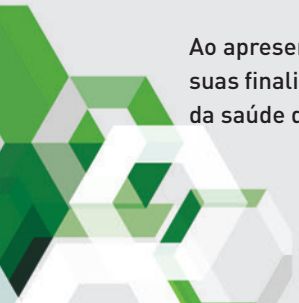
Porém, como a regulamentação da profissão de Educação Física é bastante recente, alguns setores da sociedade ainda desconhecem as atribuições e competências desse profissional. As dúvidas relacionadas à pertinência da atuação de outros profissionais da saúde na Ginástica Laboral podem ser facilmente sanadas com a leitura da legislação regulamentadora dessas profissões, as quais têm competências para “restaurar, desenvolver e conservar a capacidade física do paciente”, conforme estabelece o art. 3º do Decreto Lei nº 938/69. E paciente, segundo o dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, é a “pessoa que padece, doente, que está sob cuidados médicos”. No entendimento do CREF3/SC, seria necessário caracterizar esta situação através de um diagnóstico médico, para considerar um trabalhador como um paciente em tratamento.

Dessa forma, resta claro que, quando não se tratar de indivíduo ou grupo de indivíduos diagnosticados como portadores de um quadro patológico e formalmente definidos como “pacientes” em tratamento, o programa de atividade física no local de trabalho, denominado Ginástica Laboral, deverá ser, legalmente, planejado, orientado e conduzido por um profissional de Educação Física devidamente registrado no sistema CONFEF/CREFs.

Reconhece-se, no entanto, a importância da atuação de outros profissionais da saúde no tratamento de trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais. Antes de tudo, a promoção da saúde do trabalhador pressupõe a atuação de equipes multiprofissionais, respeitadas as especificidades da formação e as atribuições legais de cada uma delas.

É importante salientar também que a atuação do estagiário somente é permitida na presença, no mesmo ambiente, de um profissional de Educação Física devidamente habilitado para assumir o controle e a responsabilidade pela atividade. Para tanto, deve-se observar a legislação que normatiza a realização de estágios curriculares.

Ao apresentar estas considerações e esclarecimentos, o CREF3/SC, no desenvolvimento de suas finalidades estatutárias, visa orientar e contribuir para que os programas de promoção da saúde do trabalhador sejam conduzidos de forma legal, ética e tecnicamente adequada.



**Realização:**



CONSELHO REGIONAL  
DE EDUCAÇÃO FÍSICA  
SANTA CATARINA

**Apoio:**



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA  
DE GINÁSTICA LABORAL



### **Elaboração: Comissão de Ginástica Laboral**

Claudia de Souza Santos – CREF 000830-G/SC  
Evanelly Agenor de Carvalho Junior – CREF 002885-G/SC  
Fabiana Figueiredo – CREF 009944-G/SC  
Volnei Teixeira Filho – CREF 008900-G/SC

### **Materiais consultados:**

Resolução CONFEF número 073/2004  
Posicionamento do CREF 4/SP em relação à Ginástica Laboral  
[www.confef.org.br](http://www.confef.org.br)