

## OBJECTIVE WELL-BEING AT WORK AT CREF11/MS VERSUS INSPECTION

ELISÂNGELA RODRIGUES FURTADO

Conselho Regional de Educação Física, CREF11/MS Campo Grande, MS, Brasil  
[elisangelarodriguesfurtado@gmail.com](mailto:elisangelarodriguesfurtado@gmail.com)

### Abstract

**Introduction:** Objective well-being at work occurs when there are favorable external conditions for performing job functions, such as working conditions, remuneration, bonuses, and the availability of material and structural resources. **Objective:** To describe the objective well-being at work of the inspectors of CREF11/MS and its relationship with the increase in inspection activities. **Method:** The research was characterized as exploratory—descriptive and documentary. **Results:** The set of inspections involving legal entities and individuals showed a significant increase in the total number of inspection actions, rising from 3,459 in 2024 to 4,728 in 2025 in just 10 months, even with one fewer inspector. This increase indicates not only the intensification of inspection activities but also the expansion of the institution's capacity for response. **Conclusion:** The measures implemented by the new administration, such as the acquisition of a new headquarters, the renewal of the vehicle fleet, the reduction of inspectors' working hours, the purchase of tablets and body cameras, the flexibilization of professional check-in times, and the anticipation of a public hiring process, directly contributed to the increase in operational efficiency and objective well-being at work related to the activities performed.

**Keywords:** Regional Council of Physical Education; Objective Well-Being; Inspection.

## BIENESTAR OBJETIVO EN EL TRABAJO DEL CREF11/MS VERSUS FISCALIZACIÓN

### Resumen

**Introducción:** El bienestar objetivo en el trabajo ocurre cuando existen condiciones externas favorables para ejercer las funciones laborales, tales como condiciones de trabajo, remuneración, gratificaciones, además de los recursos materiales y estructurales disponibles. **Objetivo:** Describir el bienestar objetivo en el trabajo de los fiscales del CREF11/MS y su relación con el aumento de las acciones de fiscalización. **Método:** La investigación se caracterizó como exploratoria-descriptiva y documental. **Resultados:** El conjunto de las fiscalizaciones que involucraron personas jurídicas y físicas mostró un crecimiento relevante en el total de acciones fiscalizadoras, que pasó de 3.459 en 2024 a 4.728 en 2025, en apenas 10 meses y con la reducción de un fiscal. Este aumento indica no solo la intensificación de las actividades de fiscalización, sino también la ampliación de la capacidad institucional de respuesta. **Conclusión:** Las medidas implementadas por la nueva gestión, como la adquisición de una nueva sede, la renovación de la flota vehicular, la reducción de la carga horaria de los fiscales, la compra de tabletas y cámaras corporales, la flexibilización del horario de presentación de los profesionales y la previsión de un concurso público,

contribuyeron directamente al aumento de la eficiencia operativa y del bienestar objetivo en el trabajo con respecto a las acciones realizadas en el ejercicio laboral.

**Palabras clave:** Consejo Regional de Educación Física; Bienestar Objetivo; Fiscalización.

## BIEN-ÊTRE OBJECTIF AU TRAVAIL DU CREF11/MS VERSUS ACTIONS DE CONTRÔLE

### Abstrait

**Introduction :** Le bien-être objectif au travail se manifeste lorsque des conditions externes favorables sont présentes pour l'exercice des fonctions, telles que les conditions de travail, la rémunération, les gratifications, ainsi que les ressources matérielles et structurelles disponibles. **Objectif :** décrire le bien-être objectif au travail des inspecteurs du CREF11/MS et sa relation avec l'augmentation des actions de contrôle. **Méthode :** la recherche s'est caractérisée comme exploratoire-descriptive et documentaire. **Résultats :** l'ensemble des inspections concernant les personnes morales et physiques a montré une augmentation significative du total des actions de contrôle, passant de 3 459 en 2024 à 4 728 en 2025, en seulement dix mois et avec la réduction d'un inspecteur. Cette augmentation indique non seulement une intensification des activités de contrôle, mais également une amélioration de la capacité institutionnelle de réponse. **Conclusion :** Les mesures mises en œuvre par la nouvelle gestion — telles que l'acquisition d'un nouveau siège, le renouvellement de la flotte de véhicules, la réduction de la charge horaire des inspecteurs, l'achat de tablettes et de caméras corporelles, la flexibilisation des horaires de présentation des professionnels et la prévision d'un concours public — ont contribué directement à l'augmentation de l'efficacité opérationnelle et au bien-être objectif au travail lié aux actions réalisées dans le cadre professionnel.

**Mots-clés :** Conseil Régional d'Éducation Physique ; Bien-être objectif ; Contrôle.

## BEM-ESTAR OBJETIVO NO TRABALHO DO CREF11/MS VERSUS FISCALIZAÇÃO

### Resumo

**Introdução:** O bem-estar objetivo no trabalho ocorre quando existem condições externas favoráveis, para exercer as funções do labor tais como: condições de trabalho, remuneração, gratificações, além dos recursos materiais e estruturais disponíveis. **Objetivo:** descrever o bem-estar objetivo no trabalho dos fiscais do CREF11/MS e sua relação com o aumento das ações de fiscalização. **Método:** a pesquisa caracterizou-se como exploratória-descritiva e documental. **Resultados:** o conjunto das fiscalizações envolvendo pessoas jurídicas e físicas demonstraram um crescimento relevante do total de ações fiscalizatórias, que passou de 3.459 em 2024 para 4.728 em 2025 em apenas 10 meses e com a redução de um fiscal. Esse aumento indica não apenas a intensificação das atividades de fiscalização, como também a ampliação da capacidade institucional de resposta. **Conclusão:** As medidas implementadas pela nova gestão, como a aquisição de uma nova sede, a renovação da frota veicular, a redução da carga horária dos fiscais, a compra de tablets e câmeras corporais, a flexibilização do horário de apresentação dos profissionais e a previsão de concurso público contribuíram diretamente para o aumento da eficiência operacional e bem-estar objetivo no trabalho referente as ações realizadas no labor.

**Palavras-chave:** Conselho Regional de Educação Física; Bem-Estar Objetivo; Fiscalização.

## **Introdução**

O CREF Seccional MS-MT, segundo Ferreira (2006), foi empossado em abril de 2000. Devido ao número de registros à época, o Conselho passou a abranger os dois estados, estabelecendo sua sede na cidade de Campo Grande (MS), que concentrava o maior número de profissionais registrados.

Desde 9 de setembro de 2015, ocorreu a separação entre os estados, resultando na criação do Conselho Regional de Educação Física de Mato Grosso do Sul — 11ª Região (CREF11/MS), com sede em Campo Grande (MS), e do Conselho Regional de Educação Física de Mato Grosso — 17ª Região (CREF17/MT), com sede em Cuiabá (MT).

No que concerne ao Conselho da 11ª Região (CREF11/MS), ao longo dos últimos 25 anos, ocorreram diferentes gestões, marcadas pela realização de eleições nas quais os profissionais de Educação Física votaram para escolher os conselheiros responsáveis pelos diversos cargos que compõem a diretoria da instituição.

A atual gestão, cujo mandato abrange o período de 2025 a 2028, estabelece como uma de suas prioridades a melhoria do bem-estar no trabalho, buscando não apenas promover a satisfação no ambiente laboral, mas também ampliar o número de fiscalizações. Tal diretriz está alinhada à missão do Conselho da 11ª Região (CREF11/MS), que consiste em normatizar, orientar e fiscalizar os serviços prestados pelos profissionais de Educação Física e pelas pessoas jurídicas que atuam nas áreas de atividades físicas, desportivas e similares. Essa atuação, exercida por delegação da União, visa à defesa da sociedade, assegurando a qualidade dos serviços oferecidos.

Como podemos inferir, a fiscalização constitui um dos pilares fundamentais entre os objetivos de atuação do Conselho da 11ª Região (CREF11/MS). Nesse sentido, o presente estudo tem por objetivo descrever o bem-estar objetivo no trabalho dos fiscais do CREF11/MS e sua relação com o aumento das ações de fiscalização.

Baseando-se no objetivo do presente estudo, esta pesquisa caracteriza-se como exploratória-descritiva documental.

A seguir, discutiremos o bem-estar no trabalho, suas definições e as maneiras pelas quais um ambiente laboral que assegura os direitos dos trabalhadores pode promovê-lo, contribuindo, consequentemente, para a melhoria dos resultados organizacionais.

## **Bem-Estar no Trabalho**

Entende-se que o trabalho constitui uma forma pela qual o ser humano transforma a natureza e, simultaneamente, transforma a si próprio. Essa atividade demanda energia física e psíquica, envolve relações interpessoais, definição de metas e disponibilidade de tempo, configurando-se como um processo complexo e essencial à vida em sociedade.

Existe uma enorme diversidade de formas de trabalho e prestação de serviços. De acordo com Csikszentmihalyi (1992), o labor é uma experiência tão universal que exerce influência significativa sobre nosso nível geral de contentamento, uma vez que constitui um dos principais meios de subsistência. No entanto, o fato de ser obrigatório ou necessário não garante, por si só, a satisfação do trabalhador. Além disso, o trabalho desempenha um papel central na construção da identidade individual, contribuindo para a forma como cada pessoa se percebe e é percebida socialmente.

Nesse contexto, diversos pesquisadores, entre eles Diener (1984), Csikszentmihalyi (1992), Pinto (2009) e Silva e Tolfo (2012) — têm se dedicado a investigar de que maneira a atividade laboral pode favorecer ou comprometer o bem-estar das pessoas, analisando tanto seus aspectos subjetivos quanto suas condições objetivas.

A dimensão objetiva do bem-estar no trabalho pode ser identificada por meio de pesquisas que avaliam e mensuram as condições externas condições de trabalho, remuneração, gratificações, condições materiais e estruturais. Por outro lado, a dimensão subjetiva refere-se à experiência interna de cada pessoa, abrangendo percepções, sentimentos e avaliações individuais, expressos em emoções como tristeza, alegria, angústia, ansiedade, raiva e prazer (DIENER, 1984; DIENER et al., 1999; REBOLO, 2005).

Nesta pesquisa descreveremos as dimensões objetivas referente ao trabalho dos fiscais do CREF 11/MS, e como a organização de algumas situações contribuíram para melhorar o número de fiscalização.

Bem-estar no trabalho configura-se como um fenômeno relativamente recente no campo dos estudos organizacionais. De acordo com Pinto (2009), trata-se de um conceito emergente que, à semelhança do bem-estar subjetivo, fundamenta-se nos princípios da psicologia positiva, direcionando sua atenção aos aspectos favoráveis tanto aos indivíduos quanto às organizações no contexto laboral. Dessa forma, o bem-estar no trabalho apresenta-se como uma perspectiva que se contrapõe às abordagens tradicionais centradas no estresse e nos fatores predisponentes ao adoecimento. Em vez disso, busca identificar e promover estratégias psicológicas que potencializem recursos individuais e coletivos, possibilitando um enfrentamento mais saudável e eficaz das adversidades inerentes ao cotidiano de trabalho.

Segundo Silva e Tolfo (2012), o trabalho é central na vida humana e pode gerar bem-estar, desde que respeite as condições físicas e psicossociais dos trabalhadores. Para promover esse bem-estar, o trabalho deve atender necessidades básicas e complexas, como segurança física e emocional, relações humanas saudáveis, reconhecimento e oportunidades de autorrealização. Esses fatores são essenciais para criar sentimentos positivos no ambiente profissional.

Snyder e Lopez (2009), Silva e Tolfo (2012) e Csikszentmihalyi (1992) defendem que as atividades remuneradas, quando estruturadas de modo a oferecer desafios, segurança,

reconhecimento, envolvimento, remuneração justa e relacionamentos interpessoais saudáveis, têm o potencial de promover satisfação ao trabalhador no desempenho de suas funções.

O trabalho de fiscal foi outorgada em 21 de fevereiro de 2000, foi apresentada à sociedade a Resolução CONFEF nº 023/2000, que trata da fiscalização e orientação do exercício profissional e das pessoas jurídicas da área. Entre suas diretrizes, definiu-se que a orientação e a fiscalização, de forma direta e imediata, seriam realizadas por profissionais de Educação Física devidamente graduados, registrados e contratados pelos CREFs, credenciados como Agentes de Orientação e Fiscalização. Esses profissionais têm a responsabilidade de executar suas atividades por meio de visitas de orientação e inspeção, além de outros métodos considerados adequados para garantir o exercício legal e ético da profissão.

De acordo com o Artigo 5º da Resolução CONFEF nº 023/2000, compete ao Conselho Regional de Educação Física, em todo o território sob sua jurisdição:

- a) Fiscalizar o exercício da profissão em qualquer local onde seja desempenhado;
- b) Fiscalizar as pessoas jurídicas e os organismos onde Profissionais de Educação Física prestam serviços;
- c) Acompanhar e colaborar com a apreensão, pela Polícia Judiciária ou Sanitária, dos instrumentos e tudo o mais que sirva, ou tenha servido, ao exercício ilegal da profissão, inclusive participando do auto de fechamento e interdição de tais lugares;
- d) Denunciar ao Conselho ou outras autoridades competentes as irregularidades encontradas e não corrigidas dentro dos prazos;
- e) Efetuar a sindicância a fim de verificar as condições técnicas para funcionamento dos organismos.

Art. 6º - As providências:

- b – Lavrar o Termo de Fiscalização;
- c – Fazer o relatório de vistoria para cada fiscalização efetuada, elaborando laudo minucioso;

Pode-se observar que o trabalho dos fiscais exige tempo, organização e estratégias para conseguir efetivar as fiscalizações de forma efetiva.

Neste sentido, o CREF11/MS, por meio da nova diretoria, implementou diversas ações com o objetivo de aprimorar o ambiente de trabalho, tais como:

- ✓ Aquisição de uma nova sede, considerando que a atual não comporta adequadamente o número de funcionários e exige constantes adaptações para que cada departamento possa funcionar de forma adequada;
- ✓ Melhoria da frota de carros, para a fiscalização;

- ✓ Redução da carga horária dos fiscais de oito para seis horas diárias. A medida foi adotada porque, anteriormente, os fiscais iniciavam o trabalho às oito horas diárias, realizavam suas atividades no período matutino e, ao retornarem às treze horas, precisavam esperar até às quinze horas para iniciar novas fiscalizações, devido ao horário de funcionamento da maioria das academias. Essa redução ocasionou a diminuição no número de pedidos de compensações de horas trabalhadas;
- ✓ Outro fator que os fiscais durante as viagens muitas vezes excediam o horário de trabalho, compensando durante a semana; Os fiscais não precisam comparecer no Conselho antes de iniciar a fiscalização, podendo sair direto da sua casa, para a fiscalização, apresentando-se no Conselho apenas para entregar as denúncias e para finalizar os relatórios;
- ✓ Organização de concurso para 2026, devido ao déficit de funcionários;
- ✓ Compra de materiais para a fiscalização, tablets, facilitando o preenchimento dos formulários de fiscalização e otimizando o tempo;
- ✓ Câmeras corporais, no qual são gravadas as fiscalizações, para melhor respaldo jurídico e segurança dos fiscais, diminuindo o tratamento hostis por parte dos fiscalizados;

Veremos a seguir que as ações implantadas pela nova gestão do CREF11/MS fizeram com que houvesse um aumento significativo no número de fiscalizações no ano de 2025.

## **Métodos**

Conforme o objetivo do presente estudo, esta pesquisa caracteriza-se como exploratória-descritiva e documental.

Segundo Gil (1999), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais claro ou permitindo a formulação de hipóteses. Esse tipo de pesquisa, conforme o autor, contribui significativamente para o aprimoramento de ideias e para a descoberta de novas percepções e intuições sobre o tema investigado.

Para Raupp e Beuren (2004), a pesquisa exploratória é especialmente relevante quando há pouco conhecimento acumulado sobre a temática estudada. Nesse sentido, esse tipo de investigação possibilita um aprofundamento inicial sobre o assunto, contribuindo para torná-lo mais claro e para a formulação de questões essenciais que orientarão o desenvolvimento da pesquisa.

A pesquisa documental baseia-se em fontes diversificadas e muitas vezes dispersas. Segundo Fonseca (2002) entre essas fontes incluem-se tabelas estatísticas, jornais, revistas, documentos oficiais, relatórios, cartas, fotografias, filmes, pinturas, tapeçarias, relatórios empresariais e vídeos de programas de televisão, entre outros.

A pesquisa documental trabalha com materiais que ainda não passaram por tratamento analítico, ou seja, fontes primárias. Segundo Oliveira (2007) na pesquisa documental, o pesquisador precisa realizar uma análise mais cuidadosa, justamente porque os documentos não foram previamente submetidos a um processo científico de interpretação. É fundamental, portanto, que o pesquisador desenvolva um olhar crítico e rigoroso ao lidar com esse tipo de material, garantindo a fidedignidade e a relevância dos dados obtidos.

Os instrumentos utilizados para essa pesquisa foram os seguintes documentos: o relatório anual (2024) e os relatórios trimestrais, primeiro trimestre (janeiro, fevereiro e março), segundo trimestre (abril, maio, junho), terceiro trimestre (julho, agosto e setembro) e quarto trimestre (apenas o mês de outubro) de 2025, que foram disponibilizados pelo Conselho Regional de Educação Física CREF11/MS, autorizado pelo presidente Jonimar Guimarães.

## Resultados

O objetivo deste estudo foi descrever o bem-estar no trabalho dos fiscais do CREF11/MS e sua relação com o aumento das ações de fiscalização.

Veremos a seguir o relatório referente ao ano de 2024, o número de pessoas físicas e jurídicas que foram fiscalizadas.

**Quadro 1.** Relatório referente ao número de fiscalizações do ano de 2024

FISCALIZAÇÃO REALIZADA PESSOA JURÍDICA	PRESENCIAL	ON-LINE	TOTAL
Fiscalizações Proativas (decorrentes dos Planos de Fiscalizações)	1162	0	1162
Fiscalizações Reativas (decorrentes de denúncias realizadas)	112	0	112
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES	1274	0	1274
FISCALIZAÇÕES REALIZADAS PESSOA FÍSICA	PRESENCIAL	ON-LINE	TOTAL
Fiscalizações Proativas (decorrentes dos Planos de Fiscalizações)	2062	0	2062
Fiscalizações Reativas (decorrentes de denúncias realizadas)	123	0	123
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES	2185	0	2185
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES PESSOA JURÍDICA E FÍSICA	3459	0	3459

Quadro elaborado pela autora, 2025.

Quadro 1 traz todas as fiscalizações no ano de 2024, realizadas em pessoas físicas e jurídicas. Pode-se observar que o número de fiscalizações em pessoas jurídicas totalizou

1274 empresas. No que concerne à pessoa física foram feitas 2185 fiscalizações. Foram realizadas um total de 3459 fiscalizações.

Pode-se observar que há um plano de fiscalização que delimita os locais, pessoas e cidades a serem atendidos, caracterizando as fiscalizações proativas, realizadas em 1.162 locais. Além disso, ocorreram fiscalizações motivadas por denúncias, totalizando 112 estabelecimentos. As denúncias são recebidas por meio do aplicativo WhatsApp e, após a realização da fiscalização, os fiscais retornam ao denunciante com a devida devolutiva. No que se refere às pessoas físicas, foram realizadas 2.062 fiscalizações proativas e 123 fiscalizações decorrentes de denúncias.

É importante ressaltar que no ano de 2024 o CREF11/MS contava com cinco fiscais para percorrer todo o estado do Mato Grosso do Sul, que é composto de 78 municípios e a capital Campo Grande, com uma extensão territorial de 357.125 km<sup>2</sup> sendo o 6º lugar entre os maiores estados do Brasil.

**Quadro 2.** Relatório fiscalização em diferentes locais em 2024

FISCALIZAÇÃO REALIZADA PESSOA JURÍDICA	PRESENCIAL	ON-LINE	TOTAL
Pessoas jurídicas registradas	504	0	504
Pessoas jurídicas registradas irregulares (demais irregularidades)	237	0	237
Pessoas jurídicas registradas que encerraram as atividades	29	0	29
Pessoas jurídicas clandestinas	41	0	41
Autônomo Localizado	129	0	129
Escolas	265	0	265
Secretarias	2	0	2
Instituições privadas	6	0	6
Clube esportivo	1	0	1
Exercício ilegal da profissão	18	0	18
Ausência de profissionais habilitados	42	0	42
Total de pessoas jurídicas	1274	0	1274

Quadro elaborado pela autora, 2025.

No período analisado, foram realizadas 1.274 fiscalizações presenciais em pessoas jurídicas. Destas, 504 envolveram estabelecimentos regularmente registrados, enquanto 237 apresentaram irregularidades diversas. Verificaram-se ainda 29 instituições que haviam encerrado atividades e 41 pessoas jurídicas clandestinas.

As ações contemplaram diferentes segmentos, incluindo 129 autônomos, 265 escolas, 2 secretarias, 6 instituições privadas e 1 clube esportivo. Além disso, foram identificados 18 casos de exercício ilegal da profissão e 42 situações de ausência de profissionais habilitados. Os dados demonstram a amplitude do processo fiscalizatório e a necessidade de monitoramento contínuo para assegurar o cumprimento das normas profissionais.



**Quadro 3. Relatório referente aos meses de janeiro a outubro de 2025**

FISCALIZAÇÃO REALIZADA PESSOA JURÍDICA	PRESENCIAL	ON-LINE	TOTAL
Fiscalizações Proativas (decorrentes dos Planos de Fiscalizações)	1273	0	1273
Fiscalizações Reativas (decorrentes de denúncias realizadas)	163	0	1163
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES	1436	0	1436
FISCALIZAÇÕES REALIZADAS PESSOA FÍSICA	PRESENCIAL	ON-LINE	TOTAL
Fiscalizações Proativas (decorrentes dos Planos de Fiscalizações)	1974	0	1974
Fiscalizações Reativas (decorrentes de denúncias realizadas)	163	5	163
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES	2137	5	2142
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES PESSOA JURÍDICA E FÍSICA	4728	0	4728

Quadro elaborado pela autora, 2025.

No período analisado dos dez primeiros meses de 2025, contando apenas com quatro fiscais foram realizadas 3.578 fiscalizações envolvendo pessoas jurídicas e físicas. Entre as pessoas jurídicas, registraram-se 1.436 fiscalizações, sendo a maioria (1.273) de caráter proativo e 163 reativas, todas presenciais. Para as pessoas físicas, contabilizaram-se 2.142 fiscalizações, das quais 1.974 foram proativas e 168 reativas, estas últimas realizadas tanto presencialmente quanto online.

Os dados evidenciam a predominância das ações proativas e presenciais, demonstrando a efetividade do planejamento fiscalizatório e a atuação preventiva do Conselho no monitoramento de estabelecimentos e profissionais.

**Quadro 4. Relatório fiscalização em diferentes locais em 2025**

FISCALIZAÇÃO REALIZADA PESSOA JURÍDICA	PRESENCIAL	ON-LINE	TOTAL
Pessoas jurídicas registradas	555	0	555
Pessoas jurídicas registradas irregulares (demais irregularidades)	179	0	179
Pessoas jurídicas registradas que encerraram as atividades	52	0	52
Pessoas jurídicas clandestinas	54	0	54
Autônomo Localizado	165	0	165
Escolas	310	0	310
Secretarias	2	0	2
Instituições privadas	38	0	38
Clube esportivo	1	0	1
Exercício ilegal da profissão	29	0	29
Ausência de profissionais habilitados	51	0	51
Total de pessoas jurídicas	1436	0	1436

Quadro elaborado pela autora, 2025.

No período analisado, foram realizadas 1.437 fiscalizações presenciais em pessoas jurídicas. Dentre elas, 555 envolveram estabelecimentos regularmente registrados e 179

apresentaram irregularidades. Identificaram-se ainda 52 empresas que encerraram atividades e 54 pessoas jurídicas clandestinas. As ações abrangeram diversos segmentos, incluindo 165 autônomos, 310 escolas, 2 secretarias, 38 instituições privadas e 1 clube esportivo. Foram também constatados 29 casos de exercício ilegal da profissão e 51 situações de ausência de profissionais habilitados. Os dados evidenciam um processo fiscalizatório amplo e sistemático, voltado à garantia das normas profissionais.

**Quadro 5.** Relatório comparativo de fiscalização em 2024 e 2025

FISCALIZAÇÃO REALIZADA	PRESENCIAL	ON-	TOTAL	PRESENCIAL	ON-	TOTAL
PESSOA JURÍDICA	2024	LINE	2024	2025	LINE	2025
		2024			2025	
Fiscalizações Proativas (decorrentes dos Planos de Fiscalizações)	1162	0	1162	1273	0	1273
Fiscalizações Reativas (decorrentes de denúncias realizadas)	112	0	112	163	0	1163
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES	1274	0	1274	1436	0	1436
FISCALIZAÇÕES REALIZADAS PESSOA FÍSICA	PRESENCIAL	ON-	TOTAL	PRESENCIAL	ON-	TOTAL
		LINE			LINE	
Fiscalizações Proativas (decorrentes dos Planos de Fiscalizações)	2062	0	2062	1974	0	1974
Fiscalizações Reativas (decorrentes de denúncias realizadas)	123	0	123	163	5	163
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES	2185	0	2185	2137	5	2142
		0				
TOTAL DE FISCALIZAÇÕES PESSOA JURÍDICA E FÍSICA	3459	0	3459	4728	0	4728

Quadro elaborado pela autora, 2025.

A análise comparativa dos relatórios de fiscalização referentes aos anos de 2024 e 2025 evidencia um crescimento significativo nas ações realizadas tanto para pessoas jurídicas quanto para pessoas físicas. No âmbito das pessoas jurídicas, observa-se que as fiscalizações proativas aumentaram de 1.162 em 2024 para 1.273 em 2025, indicando maior abrangência e intensidade das ações decorrentes dos Planos de Fiscalização. De forma semelhante, as fiscalizações reativas apresentaram elevação substancial, passando de 112 ocorrências em 2024 para 163 em 2025. Como resultado, o total de fiscalizações realizadas em pessoas jurídicas avançou de 1.274 para 1.436, revelando um incremento expressivo no monitoramento institucional.

No que se refere às fiscalizações realizadas em pessoas físicas, nota-se uma leve redução nas ações proativas, que passaram de 2.062 em 2024 para 1.974 em 2025. Em contrapartida, as fiscalizações reativas aumentaram, saindo de 123 para 163 no período analisado, com a inclusão de cinco fiscalizações on-line em 2025, inexistentes no ano anterior. Assim, o total de fiscalizações em pessoas físicas registrou discreta queda, de 2.185 em 2024 para 2.142 em 2025, apesar da ampliação das denúncias atendidas.

Ao considerar o conjunto das fiscalizações envolvendo pessoas jurídicas e físicas, o relatório demonstra um crescimento relevante do total de ações fiscalizatórias, que passou de 3.459 em 2024 para 4.728 em 2025. Esse aumento indica não apenas a intensificação das atividades de fiscalização, como também a ampliação da capacidade institucional de resposta, especialmente no que se refere às demandas reativas. Dessa forma, os dados evidenciam um movimento consistente de fortalecimento das ações de controle e regulação profissional entre os dois anos avaliados.

## **Conclusão**

As medidas implementadas pela nova gestão, como a aquisição de uma nova sede, a renovação da frota veicular, a redução da carga horária dos fiscais, a compra de tablets e câmeras corporais, a flexibilização do horário de apresentação dos profissionais e a previsão de concurso público contribuíram diretamente para o aumento da eficiência operacional e bem-estar objetivo no trabalho referente as ações realizadas no labor.

A otimização dos processos internos e o reforço do suporte material e logístico reduziram o tempo de deslocamento, ampliaram a segurança dos fiscais, facilitaram o registro e a organização das informações e promoveram melhores condições de trabalho.

A análise comparativa dos relatórios de fiscalização de 2024 e 2025 confirma os efeitos dessas medidas, evidenciando um crescimento expressivo nas ações realizadas. No âmbito das pessoas jurídicas, as fiscalizações proativas aumentaram de 1.162 para 1.273, ao passo que as reativas passaram de 112 para 163, elevando o total de 1.274 para 1.436 fiscalizações. Em relação às pessoas físicas, embora as fiscalizações proativas tenham apresentado leve redução (de 2.062 para 1.974), as reativas cresceram de 123 para 163, incluindo cinco ações on-line em 2025. Assim, o total de fiscalizações em pessoas físicas teve queda discreta, de 2.185 para 2.142, mas com maior atendimento às denúncias. Quando considerados os dois segmentos conjuntamente, observa-se um aumento significativo das fiscalizações, que passaram de 3.459 em 2024 para 4.728 em 2025, evidenciando a ampliação da capacidade institucional de atuação.

Desse modo, os dados demonstram que os investimentos em infraestrutura, gestão de pessoal e tecnologia resultaram não apenas, na qualidade de trabalho, na expansão

quantitativa das fiscalizações, mas também na qualificação das práticas institucionais, reafirmando a efetividade das ações adotadas e contribuindo para o fortalecimento da função reguladora exercida pelo CREF11/MS.

## Referências

CSIKSZENTMIHALYI, M. (1992) **A psicologia da felicidade**. São Paulo: Saraiva.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA (2000). Resolução CONFEF nº 023/2000. Dispõe sobre a fiscalização e orientação do exercício profissional e das pessoas jurídicas. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.confef.org.br/confef/resolucoes/res-pdf/23.pdf> Acesso em 20 set 2025

DIENER, E.(1984) Subjective well-being. **Psychological bulletin**, .95 (3): 542-575.

DIENER, et al. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. **Psychological Bulletin**, 125: 276-302.

FONSECA, J. J. S. (2002). **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, UEC.

GIL, A. C. (1999). **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas.

OLIVEIRA, M. M. (2007) **Como fazer pesquisa qualitativa**. Petrópolis, Vozes.

PINTO, P. C. A. (2009) Bem-estar no trabalho um estudo com assistentes sócias. **Dissertação de Mestrado**. Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Psicologia Social e Organizações.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. (2004) Trajetória da construção de um trabalho monográfico em contabilidade. In: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas: 46-75.

REBOLO, F. (2005). O bem estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Tese**. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001444643> Acesso em 30 ago 2025.

SILVA, N.; TOLFO, S. DA R. (2012). **Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações**. *Revista. Psicologia, Organização e Trabalho*, 12(.3):341-354, Dez. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000300008](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008) Acesso 30 set 2025

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S.S. (2009). **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed.