

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA**

Jacson Severo

**ASPECTOS RELEVANTES AO SE PLANEJAR A CARREIRA DE *PERSONAL*
*TRAINER***

**PORTO ALEGRE
2017**

JACSON SEVERO DE OLIVEIRA

**ASPECTOS RELEVANTES AO SE PLANEJAR A CARREIRA DE *PERSONAL*
*TRAINER***

Trabalho de graduação apresentado à
Disciplina de TCC II do curso de
Educação Física da Universidade Federal
do Rio Grande do Sul, como requisito
parcial para a obtenção de nota.

Orientador: Prof^o. Mauro Myskiw

**PORTO ALEGRE
2017**

Jacson Severo de Oliveira

**ASPECTOS RELEVANTES AO SE PLANEJAR A CARREIRA DE *PERSONAL*
*TRAINER***

Conceito final:

Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. –

Prof. Dr. –

Prof. Dr. –

Orientador – Prof. Dr. –

AGRADECIMENTOS

O ingresso na faculdade sempre foi um grande objetivo como realização pessoal, um desejo que se tornou realidade com muito sacrifício e dedicação. Hoje posso me considerar uma pessoa realizada, tanto pelo aprendizado que tive, quanto pelos grandes amigos que conquistei, ao longo deste período marcado pela luta, garra e perseverança para vencer mais um desafio.

Agradeço a Deus, por iluminar meu caminho me dando forças para chegar até aqui e fazendo com que a cada dia eu me tornasse uma pessoa melhor.

Agradeço a minha mãe, que se dedicou por todo esse período, não deixando me faltar nada, nem se quer uma palavra de apoio e carinho.

Ao meu pai e meu irmão pela sempre incondicional ajuda e respeito principalmente nas horas em que mais precisei.

A minha namorada que soube me ajudar e apoiar em diversos momentos desta caminhada.

Aos professores do curso de Educação Física da Instituição, em especial ao orientador e prof. Mauro Myskiw, prof^a. Lisiane Torres, prof^a. Denise Grosso, prof. Fabiano Bossle, prof. Alex Fraga, prof. Rogério Voser e prof. Ronei Silveira que se dedicaram e ensinaram que precisamos lutar e nunca desistir dos nossos objetivos, principalmente na posição que ocuparemos diante de todo esse processo, a de professor.

*“Preocupe-se mais com sua consciência do que com sua reputação.
Porque sua consciência é o que você é, e sua reputação é o que os
outros pensam de você. E o que eles pensam é problema deles.”*

Bob Marley

RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral analisar os aspectos relevantes do mercado de trabalho que devem ser considerados ao se planejar a carreira de *personal trainer*. Os objetivos específicos são os seguintes: Identificar se há planejamento de carreira para a atuação como *personal trainer*; apontar aspectos sobre oportunidades de mercado para a carreira de *personal trainer*; reconhecer aspectos sobre estabilidade e longevidade da carreira de *personal trainer*; e mapear aspectos de formação continuada para carreira de *personal trainer*. Esse estudo é caracterizado como uma pesquisa exploratória por buscar maior familiaridade com o tema. O delineamento adotado foi descritivo qualitativo, o qual permitiu a interpretação dos resultados encontrados. Participaram desse estudo 12 profissionais graduados em Educação Física entre 23 e 50 anos que trabalham como *personal trainer* numa academia de grande porte, localizada na cidade de Porto Alegre. A ferramenta para coleta e análise dos dados foi entrevista semi-estruturada através de questionário com perguntas abertas respondidas pelos participantes. Os dados coletados foram interpretados e à partir da análise de seu conteúdo, surgiram 94 unidades de significado que foram alocados nas categorias e subcategorias de aspectos relevantes que podem ser considerados para se planejar a carreira de *personal trainer*. As conclusões encontradas sobre esses aspectos são de grande valia e importância no intuito de esclarecer essas possibilidades enquanto perspectivas positivas ao se realizar um planejamento para seguir o caminho dessa profissão.

Palavras chave: *personal trainer, treinador pessoal, carreira, carreira de personal, carreira de treinador particular, educação física, carreira em educação física.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the relevant aspects of the job market that should be considered when planning a *personal trainer* career. The specific objectives are as follows: Identify if there is a career planning for acting as a *personal trainer*; To point out aspects about market opportunities for a *personal trainer* career; Recognize aspects of stability and longevity of the *personal trainer* career; And mapping aspects of continuing training to career *personal trainer*. This study is characterized as an exploratory research for seeking greater familiarity with the theme. The delimitation was qualitative descriptive, which allowed the interpretation of the results found. Participated in this study 12 professionals graduated in Physical Education between 23 and 50 years who work as *personal trainer* in a large gym, located in the city of Porto Alegre. The tool for data collection and analysis was a semi-structured interview through a questionnaire with open questions answered by the participants. The data collected were interpreted and from the analysis of its content, there were 94 units of meaning that were allocated in the categories and subcategories of relevant aspects that can be considered to plan a *personal trainer* career. The conclusions found on these aspects are of great value and importance in order to clarify these possibilities as positive perspectives when planning to follow this profession.

Keywords: *Personal trainer*, career, *personal career*, private coach career, physical education, career in physical education.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Etapas do processo de planejamento de carreira	17
Figura 2 Formulário de plano de ação	18
Figura 3 O triângulo da excelência	21
Quadro 1 – Categorias e subcategorias das análises de conteúdo.....	26

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	12
1.2.1 Objetivo geral	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO.....	13
2 REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1 MERCADO DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DO <i>PERSONAL TRAINER</i>	14
2.1.1 Planejamento de carreira	16
2.1.2 Estabilidade e longevidade	19
2.1.3 Formação continuada – competências, habilidades e conhecimentos	20
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	23
3.2 LOCAL E INTERLOCUTORES DO ESTUDO	23
3.3 MODOS DE PRODUÇÃO DE INFORMAÇÕES E CUIDADOS ÉTICOS	24
3.4 MODOS DE ANÁLISES E DE INTERPRETAÇÕES	25
4 PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE <i>PERSONAL TRAINER</i>	26
4.1 Sobre o PLANEJAMENTO	26
4.2 Sobre as OPORTUNIDADES.....	28
4.3 Sobre A ESTABILIDADE E LONGEVIDADE.....	30
4.4 Sobre A FORMAÇÃO CONTINUADA	33
5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES	35
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

A importância que a prática do exercício físico possui no cotidiano das pessoas vem aumentando nos últimos anos e, em decorrência disso, tem se destacado a carreira de *personal trainer* como uma possibilidade positiva após o término da graduação pelos estudantes de educação física. Corroborando à isso, Guedes et. al (2008), enfatizam que vem aumentando consideravelmente a busca pelo trabalho do treinador pessoal, pois fatores como velocidade na conquista de objetivos, motivação permanente e efeitos relacionados à estética, auto-estima propiciados por um treinamento planejado influenciam na contratação deste profissional.

Diversas transformações que incidem sobre a sociedade mundial, principalmente referente à utilização de novas tecnologias, vêm acarretando modificações de hábitos da população. Essas mudanças, aliada à falta de prática de atividades físicas sistematizadas pelas pessoas, podem produzir distúrbios relacionados à saúde. Atividades físicas supervisionadas, organizadas, sistematizadas e praticadas regularmente com orientação, tornam-se importantes ferramentas para a promoção da saúde, visto que possibilitam a conservação de indicadores adequados relacionados à aptidão física podendo colaborar na prevenção de diversas doenças como obesidades, diabetes, doenças cardiovasculares, entre outras (NAHAS, 2001).

Para Sanches (2006), a função de organizar, sistematizar, orientar e supervisionar cabe ao treinador pessoal ou *personal trainer*, que é o profissional graduado em Educação Física capaz de promover aulas personalizadas, planejando e efetivando práticas de treinamento específicas para cada aluno. Sendo assim, o autor sinaliza o *personal* como um instrutor particular que prescreve e fornece orientações prestando serviço aos seus alunos/clientes.

Muitos acadêmicos definem suas futuras profissões com base no mercado de trabalho para assim conquistarem seu espaço em áreas que ofereçam melhores remunerações. Independentemente da maneira como o graduando estabelece a alternativa de seu curso, as motivações e expectativas dos acadêmicos “afloram” no momento de ingressar na faculdade escolhida ou ao se tornar um egresso (GUIMARÃES, 2004).

Na perspectiva de que o estudante de educação física possa estabelecer a carreira de *personal trainer* como sua prioridade para atingir seus objetivos profissionais e, por consequência, os pessoais, tornam-se extremamente importantes pesquisas relacionadas à gestão de carreira de *personal trainer*, visto que no mercado de trabalho atual vem se difundindo e é uma carreira pouco explorada na profissão da educação física (BOSSLE, 2008).

Enfatizo essa relevância, sobretudo em vista da preocupação com o desenvolvimento de uma carreira como *personal trainer*, já que a maioria dos estudos realizados trata de motivações de aulas coletivas e individuais (KUNZLER, 2013), perfil do *personal trainer* (JARDIM, SOUZA, 2010; JUNIOR et al. 2013), maneiras de fidelização de alunos (OLIVEIRA, 2014), motivos que potencializam a prática de um treinamento individualizado (SALCEDO, 2010), aspectos de marketing para *personal trainer* (MULLER, 2008) e outros fatores que não exatamente a carreira do treinador pessoal.

No curso de Bacharelado em Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, existe a possibilidade de se realizar estágios não-obrigatórios, com vistas a fazer parte da composição de atividades complementares (extra-curriculares) exigidas para a conclusão da graduação. Sendo assim, faltando 2 semestres para minha efetiva conclusão, meu objetivo era o de conseguir um local de minha preferência (academias de ginástica ou musculação) para estagiar onde eu pudesse colocar em prática os conhecimentos adquiridos na faculdade e ainda vislumbrar possibilidades de ser contratado ao final do término do estágio no regime de CLT (Constituição das Leis Trabalhistas).

Consegui o estágio onde tinha preferência (academia de grande porte, localizada na cidade de Porto Alegre) e comecei a perceber que era um ótimo ambiente para que o colaborador (estagiário ou contratado), desempenhando um trabalho de qualidade, pudesse ganhar destaque e ser procurado pelos próprios alunos para desenvolver um programa de treinamento personalizado. Simultaneamente a isso, percebi também que em virtude da academia ser espaçosa e bem estruturada, comportava um grande número de alunos que treinavam com seus “treinadores pessoais”, inclusive com mais alunos treinando com seu *personal* do que alunos sem este profissional. Diante disso, minhas dúvidas começaram a aparecer com relação àqueles profissionais que lá estavam treinando seus alunos, no sentido de: “será que eles se planejaram para estarem ali?”, “será que se

prepararam para atuar com esse tipo de trabalho?”, “será que possuíam competências que os favoreciam para estarem desempenhando aquela função?”, “será que possuíam alguma motivação para trabalharem com essa área da educação física?”.

Com esses pressupostos, senti que havia necessidade de tentar indicar possibilidades para esses questionamentos e com isso surgiu meu interesse em pesquisar esse tema, de maneira a tentar auxiliar àqueles que cogitam hipóteses de seguir ou não na carreira de *personal trainer*.

É nesse contexto que o presente estudo foi realizado, tendo como objetivo analisar os aspectos relevantes do mercado de trabalho que devem ser considerados ao se planejar a carreira de *personal trainer*. Os resultados encontrados podem servir de subsídios para indivíduos que queiram saber informações importantes ao optarem pela escolha dessa carreira.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Diante do cenário exposto é definido o seguinte problema de pesquisa do presente estudo: Quais são os aspectos relevantes do mercado de trabalho que devem ser considerados ao se planejar a carreira de *personal trainer*?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O presente trabalho apresentará seus objetivos.

1.2.1 Objetivo geral

Como objetivo geral este estudo pretende analisar os aspectos relevantes do mercado de trabalho que devem ser considerados ao se planejar a carreira de *personal trainer*.

1.2.2 Objetivos específicos

Para que o estudo seja realizado com sucesso e seu objetivo alcançado, é necessário estabelecer os seguintes objetivos específicos:

- Identificar se há planejamento de carreira para a atuação como *personal trainer*;
- Apontar aspectos sobre oportunidades de mercado para a carreira de *personal trainer*;
- Reconhecer aspectos sobre estabilidade e longevidade da carreira de *personal trainer*;
- Mapear aspectos de formação continuada para carreira de *personal trainer*.

1.3 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

Neste estudo, no primeiro capítulo é definido o tema, o problema e os objetivos da pesquisa, além de justificar a relevância do mesmo.

No segundo capítulo, é apresentada uma revisão da literatura baseada em conceitos de alguns estudiosos sobre o tema, além da influência dos componentes de planejamento de carreira no mercado de trabalho da profissão.

No terceiro capítulo, é realizada a caracterização e delimitação da pesquisa, a definição dos instrumentos de coleta de dados e a técnica de análise das informações.

No quarto capítulo são apresentadas as análises, resultados e discussões sobre a pesquisa.

Por fim, no quinto capítulo, seguem as considerações finais e sugestões.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, apresentam-se questões sobre a expansão do mercado de trabalho para o *personal trainer*, conceitos sobre o planejamento de carreira e suas relações com aspectos de estabilidade e formação continuada.

2.1 MERCADO DE TRABALHO E A ATUAÇÃO DO *PERSONAL TRAINER*

O aumento do número de praticantes de exercícios físicos vem se reforçando nas últimas décadas, muito em função das enormes publicidades e campanhas publicitárias pela mídia em geral, tanto televisivas, quanto em revistas, jornais e redes sociais. Em consequência disso, a mídia potencializa também a orientação de um profissional apto como fator de extrema importância para que os indivíduos possam atingir seus objetivos (RODRIGUES; CONTURSI, 1998).

Mota (2002) sugere que as pessoas são estimuladas a procurar os serviços de um *personal trainer* em virtude de firmarem um compromisso com a atividade física, de surgimento da motivação e da orientação particular adaptada à sua condição. Notam-se que aspectos relacionados a conhecimentos técnicos são importantes, mas fatores psicológicos podem interferir na situação do profissional agregar alunos.

A partir dessas necessidades, o *personal trainer* ganha espaço e demanda para a conquista do seu ambiente de trabalho, já que, segundo Rodrigues (1996, p.10), este profissional caracteriza-se como um profissional liberal que oferta serviços de condicionamento físico, com o propósito de conquistar, cativar e fidelizar ao cliente.

Na lógica do aluno tornar-se cliente, o *personal trainer* pode ser vislumbrado como empresa, pois Dutra (2002, p.48) estabelece que "cabe as empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades". No mercado fitness capitalista, parece existir forte associação entre oferta (*personal*) / demanda (objetivos do cliente), pois Cossenza (1996) determina que:

O profissional de *Personal Training* é uma super micro empresa e sua empresa vende serviços de aptidão, tendo que, como qualquer outra grande empresa, conquistar o cliente e satisfazer o desejo dele, a fim de manter esse cliente fiel à empresa, ou seja, fiel a ele.

Sendo assim, a promoção da saúde, do lazer, de desempenho e de questões estéticas podem estar associadas com diversos alunos ou clientes, como atletas, obesos, idosos, sedentários, jovens, crianças, hipertensos, diabéticos dentre outros, configurando-se em diversos tipos de público para a profissão (BARBOSA, 2008). Domingues Filho (2006) ressalta que o *personal trainer* pode atuar em vários locais como condomínios, resorts, academias, clubes, estúdios, associações, praças e ambientes ao ar livre.

O conceito de *personal trainer* definido por Sanches (2006, p.51) é de um “profissional formado/graduado em Educação Física que ministra aulas personalizadas, formulando e executando programas de treinamento específicos para cada aluno”. Já para Barbosa (2008), que traduz o termo como treinador pessoal é “aquele que treina individualmente determinado indivíduo para que ele fique em forma”. Portanto, observa-se que os autores determinam definições muito semelhantes ao termo, que possui origem inglesa à partir do vocábulo *Personal Training*, ou seja, treinamento personalizado.

Domingues Filho (2006, p.19) define *personal trainer* como “o profissional de educação física que atua como professor particular de atividade física”. Sendo assim, o sentido de professor particular ganha notoriedade à partir da década de 1990, quando artistas renomadas dos Estados Unidos da América como Demi Moore e Madonna explanam seus resultados estéticos oriundos do treinamento personalizado por seus instrutores particulares (DELIBERADOR, 1998). Antes disso, em 1970, Arnold Schwarzenegger colabora para a disseminação do mundo *fitness* com seus exercícios e vitórias em campeonatos de fisiculturismo e Jane Fonda, já em 1980, como sendo a primeira atriz a produzir mídia em vídeo contendo exercícios físicos para mulheres gestantes (BARBOSA; SIMÃO, 2008).

Segundo Barbosa (2008), no Brasil, a chegada do *personal trainer* se dá por volta de 1980, e sua grande propagação aconteceu já na década de 1990, pois os avanços nas ciências e pesquisas permitiram conclusões de que os exercícios físicos são importantes ferramentas que trazem benefícios ao corpo se praticados com regularidade e orientação.

Conforme o Conselho Federal de Educação Física, que é o órgão que regulamenta, fiscaliza e orienta os profissionais de educação física no atendimento à sociedade, o termo *personal trainer* é registrado no seu código de ética como sendo uma das diversas identificações que um profissional dessa área pode receber dependendo do exercício de suas atividades. Diante disso, no capítulo 1 do Código de Ética dos Profissionais de Educação Física, tem-se:

Art. 3º - O Sistema CONFEF/CREFs reconhece como Profissional de Educação Física, o profissional identificado, conforme as características da atividade que desempenha, pelas seguintes denominações: Professor de Educação Física, Técnico Desportivo, Treinador Esportivo, Preparador Físico, Personal Trainer, Técnico de Esportes; Treinador de Esportes; Preparador Físico-corporal; Professor de Educação Corporal; Orientador de Exercícios Corporais; Monitor de Atividades Corporais; Motricista e Cinesiólogo (CONFEF, 2003).

Portanto, para o exercício legalizado da profissão, o *personal trainer* necessita, além da graduação em Educação Física (bacharelado ou licenciado pleno), se filiar ao órgão através de seus conselhos regionais (CREF – Conselho Regional de Educação Física) para estar apto e habilitado para a atuação profissional.

À partir do que já foi abordado referente à profissão de *personal trainer*, observa-se, que para se obter uma compreensão mais abrangente sobre um planejamento de carreira para um *personal trainer*, é necessário que ocorra uma relação de integração desses conceitos e definições conforme a seguir:

2.1.1 Planejamento de carreira

Conforme as ideias de Mussak (2004), as maiores chances de sucesso em qualquer área da vida, tanto profissional, quanto pessoal, podem estar atreladas a um planejamento. Dutra (2001) considera que um planejamento não deve ser compreendido como um percurso rígido, inflexível, e sim como uma sequência de funções e trabalhos realizados por uma pessoa. Sendo assim, o autor determina que o progresso em cada trecho, e vinculando o desenvolvimento pessoal com o desenvolvimento profissional é chamado de carreira.

Bastos (1997) estabelece que um trabalho ou emprego, pode ser visto por um futuro profissional como uma carreira, em que ele deve fixar objetivos e estabelecer

prioridades, para definir o caminho a percorrer. Corroborando à isso, Saviolli (1999, p.14), define que carreira “é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida”.

Segundo Drucker (1992), um planejamento de carreira pode ser compreendido como um processo de previsibilidade do cenário que possa ser apresentado para o profissional, proporcionando a comparação dos seus pontos fortes atuais com aqueles que ele precisa aprimorar. Portanto, o planejamento em si torna-se mais relevante que seu produto final, pois contempla ações alternativas em relação a estados futuros e oportuniza a escolha dessas ações.

Na figura 1, Dutra (1996) determina as etapas que compõem um planejamento de carreira:

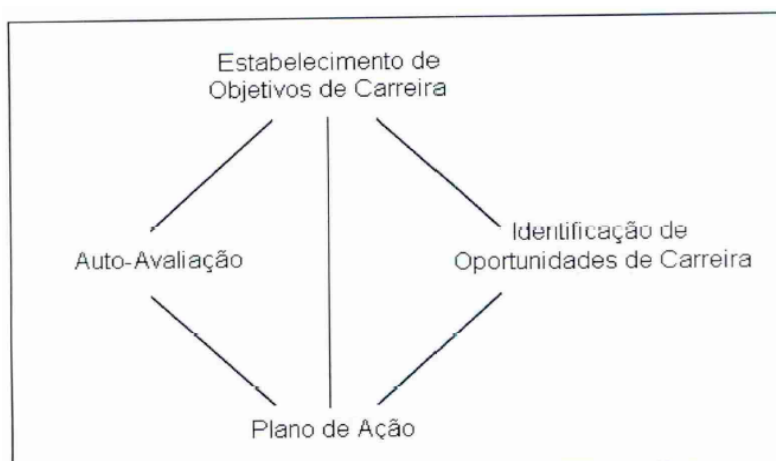


Figura 1 Etapas do processo de planejamento de carreira
Fonte: DUTRA (1996, p.25).

A importante relação entre objetivos, identificação de oportunidades, auto-avaliação e a efetivação de um plano para se atingir o que está sendo estipulado, também é sugerida por Franco (2002), pois contribui de forma consolidada no processo de potencialidades que estão no entorno do segmento de qualquer profissão, inclusive para um *personal trainer* seja ele contratado por uma instituição, ou clube, ou profissional liberal.

Qualquer profissional pode estipular seus objetivos de carreira e suas metas de vida sem se preocupar com os modelos e padrões do mercado, pois é necessário compreender que nem todos almejam ser diretores ou gestores de organizações, e à partir disso, se deve respeitar o próprio ponto de vista, a própria concepção e

mobilizar ações para buscar aquilo que se deseja (MICHELETTI, 2017). O esforço para se atingir aquilo que se tem pretensão, exige do profissional a indicação de maneiras para se conquistar os propósitos estipulados (FRANCO, 2002).

Dessa forma, o plano de ação sugerido por Lobato et al (2003) logo abaixo, se encaixa perfeitamente na relação entre as decisões a serem tomadas para as obtenções dos objetivos estabelecidos, pois se acompanha a associação entre objetivos, prazos e recursos a serem mobilizados para a sua efetivação.

OBJETIVOS	ESTRATÉGIAS	PRAZO		RECURSOS(\$)
		Início	Término	
O1	E1.1			
	E1.2			
O2	E2.1			
	E2.2			

Figura 2 Formulário de plano de ação
Fonte: LOBATO et al (2003, p.129).

O reconhecimento do próprio perfil e do ambiente em que se está inserido é fundamental para que qualquer indivíduo possa presumir até que ponto ele quer chegar. Portanto, a busca de conhecimentos sobre o mercado de oportunidades e qualidades próprias é relevante no sentido de ter a possibilidade de projetar a combinação de seus atributos, habilidades e aspirações com os possíveis cargos e trabalhos interpretados como objetivos, ou seja, a partir dessas informações podem surgir alternativas pragmáticas de estipular e conciliar estratégias para atingir os objetivos propostos (MARTINS, 2001).

As reflexões de Minarelli (1995) podem estar presentes no atual cenário para o *personal trainer*, pois segundo o autor, para um indivíduo estar inserido no mercado de trabalho, torna-se necessário fomentar a promoção e continuidade da carreira estando empregado por alguma instituição ou atuando como profissional liberal. Sendo assim, transpondo essa ideia para o mundo dessa carreira, seriam muito importantes considerações para que um profissional dessa área possa se prevenir pensando no momento de não ter clientes, ou um número reduzido de

alunos, e por consequência afetar o aspecto de retorno financeiro em determinado período.

2.1.2 Estabilidade e longevidade

Segundo Maximiano (2002), a redução das oportunidades dentro de um panorama de trabalhos contínuos e prolongados nas grandes empresas, impulsionou muitas pessoas a trabalharem por conta própria abrindo mão da necessidade de estarem vinculados à alguma organização. No segmento dos *personal trainers*, essa tendência é amplamente observada à partir do momento do seu exercício profissional, pois Degen (1989), salienta que a vontade de qualquer profissional de ganhar muito dinheiro pode estar atrelada a condição de ser o próprio patrão na relação de trabalho e remuneração financeira.

Para Oliveira (2000), um profissional liberal pode ser compreendido como uma pessoa que trabalha por conta própria, ou seja, um prestador de serviço que pode ser contratado por clientes para realizar determinada tarefa por um período pré-definido. A carreira de *personal trainer* possibilita ganhos financeiros atrativos, mas questionamentos sobre um trabalho sem garantia de salário, para o caso de um profissional sem vínculo com algum empregador, ou alguma organização, são importantes fatores a serem ponderados na perspectiva de haver o momento de se dedicar à sua atividade somente na condição de profissional liberal (MADEIRA, 2016).

As ideias de Barbosa (2008) sugerem um aumento das oportunidades no mercado de trabalho para o *personal trainer* e confirma um conceito de mercado próspero e de ampla seriedade. Além disso, o autor destaca que o profissional tem possibilidades de ser extremamente valorizado tanto financeiramente, quanto socialmente.

Algumas pesquisas vêm sido realizadas sobre o tempo que os profissionais graduados em Educação Física atuam como *personal trainer* (BAIA *et al.*, 2014; ZICA, 2010) além das oscilações dos valores que são cobrados por hora de trabalho desses profissionais (BARDY *et al.*, 2013; AGUIAR *et al.*, 2008). Referente à isso, aspectos de longevidade podem ser considerados num planejamento de carreira para esses profissionais, levando em consideração as ideias de Gonçalves (2003) onde ele sinaliza que o planejamento não pode ser engessado, sem flexibilidade, e

sim, continuamente reformulado ponderando diferentes desafios, ambientes e estabelecendo novas ações para as transições que podem estar inseridas num planejamento de carreira.

2.1.3 Formação continuada – competências, habilidades e conhecimentos

Em virtude de diversos requisitos serem importantes para o desenvolvimento bem sucedido numa profissão, Chiavenato (2002) determina que o ponto principal na ação de convergir em prol de objetivos profissionais está em ter a habilidade de aplicar o conhecimento adequadamente em ambientes oportunos e em novos contextos. Assim sendo, é fundamental o profissional conhecer profundamente suas competências, e se planejar para a manutenção de seu trabalho com constantes atualizações dos saberes pertinentes a área.

O'brien (1999) salienta que para atuar na profissão de *personal trainer*, é necessário um repertório de habilidades que expressem uma agradável forma de comunicação, como boa oralidade e fluência verbal, além de vivências práticas, destreza tátil, intelectualidade, comprometimento, conhecimentos técnicos e apreço pela área. Inclusive, o autor sinaliza que melhores possibilidades podem ser desenvolvidas se o indivíduo apresentar essas habilidades com outras características como a de reconhecimento da relevância da sua profissão enquanto ser que promove a saúde e educação através de movimentos e busca de objetivos na vida de seus alunos.

Corroborando à isso, Guedes (1998) define que para um professor de educação física atuar com treinamento personalizado, precisa de um conhecimento apropriado através de um viés teórico e prático nos campos da anatomia, biomecânica, metodologias de treinamento, fisiologia do exercício, cinesiologia, motricidade, dentre outros. O autor ainda evidencia que qualidades pessoais são relevantes, como pontualidade, ética, criatividade, tolerância, apresentação, higiene, paciência, tranquilidade e motivação.

Conforme Garay, Silva e Beresford (2008), existe uma apreensão de profissionais da saúde em promover a conscientização da população geral para a busca de um estilo de vida ativo que possibilitem a melhora dos indicadores de saúde das pessoas. A partir dessa preocupação, os conhecimentos de domínio da profissão de *personal trainer* como anatomia, fisiologia e cinesiologia são postos em

prática no momento em que ele prescreve exercícios ao seu aluno, levando em consideração suas limitações e necessidades específicas, ou seja, está pondo em prática conhecimentos teórico-práticos para alunos com biótipos distintos, diferentes metas, seja de ganho de massa para um jovem saudável de 25 anos, ou um idoso hipertenso e sedentário com 70 anos de idade (O'BRIEN, 1999). Uma pesquisa recente (FAHEY, 2014) revelou que menos de 50% dos *personal trainers* podem ser aprovados em um teste básico de conhecimento em anatomia, fisiologia do exercício, prescrição e cuidado de lesões.

Sendo assim, o *personal trainer* pode vislumbrar a sua formação continuada desenvolvendo suas competências e habilidades, além de estar sempre buscando atualizações de conhecimentos através de artigos, pesquisas, cursos, com intuito de apresentar possibilidades e condições favoráveis para que sua carreira e seu planejamento estejam em constante evolução.

Na figura 2, Chiavenatto (2002) indica que competência, habilidade e conhecimento formam o trio que possibilita o sucesso em qualquer profissão.

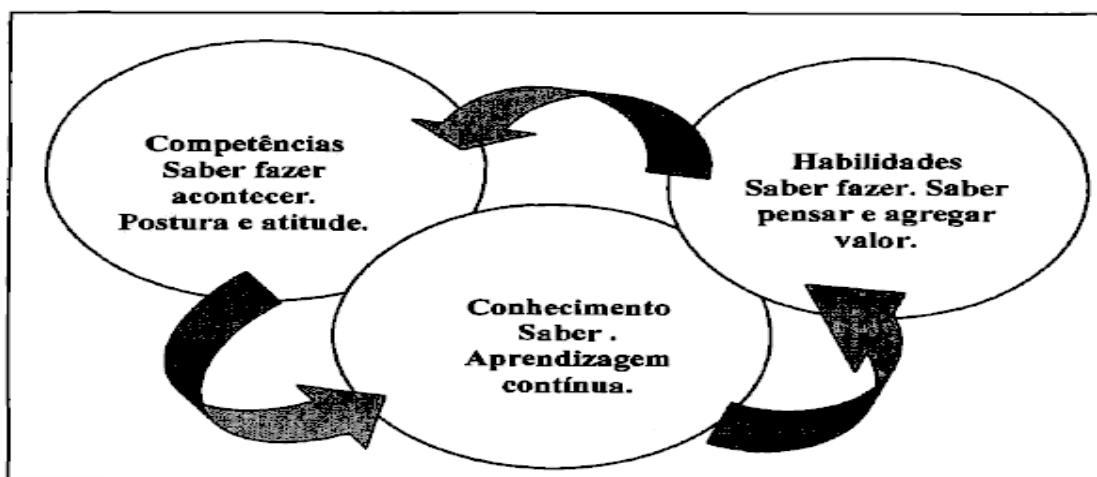


Figura 3 O triângulo da excelência
Fonte: CHIAVENATTO (2002, p.100).

Conforme Dutra (2002), a relação entre pontos fortes e pontos fracos empreendidos numa determinada tarefa dentro de uma carreira é extensivamente significativa para os profissionais. O autor ainda indica que em todo momento que os pontos fortes são os propulsores de uma atividade realizada pelo indivíduo, ele se percebe feliz e satisfeito. Diante disso, o indivíduo amplia a probabilidade de sucesso ao considerar a possibilidade da escolha de uma carreira que propicie a

utilização desses pontos fortes, que podem ser interpretados como uma habilidade (saber fazer, realizar), como uma competência (saber pertencer, se relacionar, vincular), como um talento (esportivo, artístico) ou como conhecimento (técnico, científico, prático).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos que nortearam o desenvolvimento do presente trabalho.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para atender a questão de verificar os aspectos relevantes que devem ser considerados ao se pensar a carreira de *personal trainer*, o estudo caracterizou-se como uma pesquisa exploratória, pois busca “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (DIEHL E TATIM, 2004, p.53). Sendo assim, o estudo é definido dessa maneira, já que exige do pesquisador a familiarização com a realidade investigada.

A pesquisa possui caráter qualitativo visto que, segundo Godoy (1995), busca estudar os aspectos que rodeiam os seres humanos e seus entrelaços sociais nos mais diversos âmbitos. Conforme Minayo:

A pesquisa qualitativa visa compreender a lógica interna de grupos, instituições e atores quanto a: valores culturais e representações sobre sua história e temas específicos; relações entre indivíduos, instituições e movimentos sociais; processos históricos, sociais e de implementação de políticas públicas e sociais (MINAYO, 2010, p.23)

Segundo Turato (2005), estudiosos que utilizam a pesquisa qualitativa para a produção de conhecimento, não estão empenhados no fenômeno em si, e sim nos possíveis significados que possam emergir para a população estudada. Sendo assim, essa pesquisa procura interpretar os significados entre o grupo observado.

3.2 LOCAL E INTERLOCUTORES DO ESTUDO

Participaram como interlocutores da pesquisa 12 profissionais graduados em Educação Física que trabalham como *personal trainer* numa academia de grande porte, localizada na cidade de Porto Alegre. Os profissionais possuem entre 23 e 50 anos de idade e cada um deles é responsável por no mínimo um aluno que tem vínculo com a academia, alguns deles até 20 alunos. O fato de alguns profissionais

trabalharem como *personal* em outros locais, como clubes, parques, praças, assessorias e outros espaços não impossibilitou a sua participação. Estes interlocutores específicos foram selecionados pelo fato da facilidade de acesso com relação aos observados, já que houve a necessidade de realização de entrevista aos envolvidos pelo autor desse estudo que foi um dos colaboradores da academia em questão.

3.3 MODOS DE PRODUÇÃO DE INFORMAÇÕES E CUIDADOS ÉTICOS

Como maneira de produção das informações foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, através de questionário com perguntas abertas que possuem por característica principal, segundo Negrini (2010), a obtenção de informações relevantes, definidas previamente, e que simultaneamente, tem espaço para que o entrevistado traga aspectos que ele considere pertinentes ao tema.

A seleção dos aspectos relevantes para serem perguntados na entrevista foi feita fundamentada no levantamento bibliográfico e principalmente nos objetivos operacionais do estudo apresentados no capítulo introdutório. Foram feitos os seguintes questionamentos:

- 1) Como você se tornou *personal trainer*, o que te fez trabalhar nessa área?
- 2) Você se PLANEJOU para ser um *personal trainer*?
- 3) Você acha que o maior ou menor número de OPORTUNIDADES do mercado de trabalho de *personal trainer* lhe ajudam a planejar a carreira para o futuro?
- 4) Você acha que as questões de ESTABILIDADE e de LONGEVIDADE são importantes para o planejamento da tua carreira? Como você vê isso em relação ao trabalho como *personal trainer*?
- 5) Como você nota a importância da FORMAÇÃO CONTINUADA (desenvolvimento de habilidades, competências, conhecimentos) no planejamento da carreira nesse mercado de trabalho de *personal trainer*?

No instrumento de coleta de dados não constou o campo do nome do participante com a finalidade de preservar sua individualidade e por privilegiar maior sinceridade por parte dos entrevistados no momento dos questionamentos. Os participantes foram respondendo as questões pessoalmente e de forma escrita, e o

registro foi realizado pelo autor desse estudo, posteriormente, em software de edição de planilhas, à partir do que fora escrito pelo entrevistado.

3.4 MODOS DE ANÁLISES E DE INTERPRETAÇÕES

Após os registros serem transcritos, foram criadas as unidades de significado, à partir da análise de conteúdo. Conforme as ideias de Bardin (2011), a análise de conteúdo estabelece as seguintes etapas: a) pré-análise, à partir de leitura flutuante dos documentos, de formulação de objetivos e de elaboração de hipóteses; b) exploração do material, determinando união entre frases semelhantes, ou orações similares; e c) tratamento dos resultados obtidos, diante de interpretações para reunir os dados obtidos e criar as categorias.

Com base nas informações obtidas através da análise de conteúdos das entrevistas, foram criadas as categorias, onde essencialmente, foi relacionada cada unidade de significado encontrada com os objetivos operacionais da pesquisa. Posteriormente, surgiram sub-categorias, com intuito de explorar novas interpretações e justificativas para as unidades de significados.

4 PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE *PERSONAL TRAINER*

Os resultados apresentados a seguir foram organizados tendo como parâmetro os questionamentos aos participantes, os quais, por sua vez, se referem aos objetivos operacionais da presente investigação. Os objetivos operacionais foram tomados como categorias e as análises dos conteúdos alocados nelas deram origem a conjuntos de subcategorias, tal como mostra o quadro 1.

Quadro 1 – Categorias e subcategorias das análises de conteúdo (número de unidades de significados alocadas em cada categoria e subcategoria).

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS
PLANEJAMENTO (16)	Sim, houve planejamento (4)
	Após início como professor (12)
OPORTUNIDADE (25)	Aumento de renda (8)
	Procura dos alunos (14)
	Desvalorização do profissional contratado (3)
ESTABILIDADE E LONGEVIDADE (31)	Cuidado com o corpo vinculado à longevidade (10)
	Dificuldade se atuar apenas como autônomo (15)
	Valor cobrado influencia na estabilidade (6)
FORMAÇÃO CONTINUADA (22)	Importante as atualizações (12)
	Vincula formação continuada com sucesso (10)

Fonte: elaboração do autor.

Um total de 94 unidades de análise foram alocados nas categorias e subcategorias, em relação às quais passo, neste momento, a desenvolver descrições e interpretações.

4.1 SOBRE O PLANEJAMENTO

A categoria de “Planejamento” engloba as unidades de significado encontradas principalmente no questionamento onde os entrevistados responderam se houve (ou não) planejamento para ser *personal trainer*. A respeito dessa categoria surgiram 02 subcategorias, isso baseado na justificativa para ter ou não planejamento. Estas subcategorias foram definidas como: “Sim, houve planejamento” e “Após início como professor”. Juntamente à isso, foram apreciadas

o sentido dessas unidades referente aos motivos que fizeram com que houvesse planejamento para seguir esta carreira.

A sub-categoria “Sim, houve planejamento” indica as respostas positivas no sentido de se planejarem para ser *personal trainer*. Por exemplo, o entrevistado G justificou que optou por se planejar em virtude de uma experiência que teve em sua vida, conforme observamos na sua manifestação: “[...] Antes mesmo de entrar para a educação física já prescrevia treinos. Então me planejei para ser *personal*”. Diferente disso, a entrevistada H registrou que se planejou para ser *personal* para ter a possibilidade de escolha do ambiente onde gostaria de trabalhar e para quais alunos gostaria de dar aula. O entrevistado M expõe que o motivo para se planejar para ser *personal*, foi por ter sido atleta de artes marciais.

Diante desse conjunto de unidades de significado que formaram essa sub-categoria, percebi que o planejamento para atuar como *personal trainer*, tem início a partir de experiências na área de práticas corporais, ou seja, a ideia de se trabalhar como *personal trainer* vai amadurecendo antes da realização da formação inicial.

Já a sub-categoria “Após início como professor” representa os conteúdos que apontam para o fato de que boa parte dos entrevistados apenas começaram a se planejar após começarem a trabalhar como professor/instrutor de alguma academia. Um exemplo pode ser percebido na manifestação do Entrevistado C, quando este afirma que “Não me planejei para ser *personal*, mas depois de atuar como instrutor, comecei a me planejar”. Nessa mesma linha está a explicação apresentada pela Entrevistada L, ao mencionar que “A partir de estar na condição de professora de sala, ser *personal* foi acontecendo aos poucos e à partir disso, me planejei para atuar nesse campo”.

Diferentemente da sub-categoria “Sim, houve planejamento”, notei que a sub-categoria “Após início como professor” carrega o entendimento de não haver o planejamento específico para atuar como *personal trainer*, mas sim a carreira começa a ser pensada a partir da atuação como professor/instrutor, já que a oportunidade de trabalhar no campo da instrução traz oportunidades para o profissional se tornar *personal*.

Corroborando isso, Bastos (1997) destaca que um profissional deve compreender um emprego como a possibilidade de uma carreira e se planejar, fixando objetivos e elencando prioridades, definindo a rota de trajeto para atingir seu propósito. Além disso, essa categoria também contempla os princípios de Martins

(2001), pois é importante que o indivíduo consiga se reconhecer em relação ao seu perfil e seus atributos, para que a partir das experiências vividas, ele estipule onde quer chegar.

Os resultados, dialogando com os dois autores mencionados acima, levam para uma compreensão de que há um planejamento **não deliberado e concomitante**, ou seja, de que há discursos apontando para um processo de aprendizagem a respeito do mercado de trabalho e das formas de se inserir e de continuar nele. Os conteúdos estudados sublinham, portanto, um processo de transformação de um emprego em carreira, mas tal movimento se dá no cotidiano do trabalho.

4.2 SOBRE AS OPORTUNIDADES

Nesta categoria estão alocadas todas as unidades de significado que trataram de como as oportunidades do mercado de trabalho foram importantes no planejamento da carreira. Para a compreensão disso, na análise das unidades emergiram 03 sub-categorias: “Procura dos alunos na academia”, “aumento de renda” e “desvalorização do profissional contratado”.

A sub-categoria “Procura dos alunos na academia”, é definida como aquela em que o *personal* está na condição de ser o professor de academia e atrair a atenção de alunos por três motivos: 1) por prestar um atendimento qualificado; 2) por ser praticante de musculação; e 3) por gerar identificação com determinado público. Por exemplo, a entrevistada L salientou que “Por trabalhar na academia, começaram a surgir alunos com interesse em ter aulas particulares, por gostarem de como eu instruí e como atendia.”, já o entrevistado E mencionou que “[...] prática é fundamental para um professor ser procurado pelos alunos, pois mesmo não sendo atleta comecei a treinar com 14 anos e sempre consegui boa parte de meus alunos treinando.”, e o entrevistado D afirmou que “Eu trabalhava em uma academia como professor fixo e devido ao grande número de alunos idosos que me pediam para a dar aulas como *personal* no turno inverso, me interessei em dar aulas somente à este público alvo”.

Nesta sub-categoria reparei que a aproximação dos alunos no trabalho na academia possui grande importância no sentido de ser interpretada como um cenário que favorece o aumento do número de oportunidades. É através dessa

proximidade que o *personal trainer* obtém um maior vínculo com os alunos e elevam as chances de serem contratados, já que os alunos procuram atendimento qualificado, ou admiram profissionais que também treinam, ou ainda pela identificação com determinado perfil de *personal*. Isto significa que as oportunidades, na carreira do *personal*, são conquistadas na própria atuação. Pelas análises dos conteúdos, notei exatamente que essa atuação laboral é que parece abrir oportunidades, não cabendo ficar esperando por elas.

Na sub-categoria “Aumento de renda”, definimos que é aquela que contempla todas as menções que de alguma maneira traz a possibilidade de renda extra vinculada à uma oportunidade. Por exemplo, o entrevistado A diz “o mercado liberal proporciona mais oportunidades para se ter uma outra renda”, e o entrevistado J enfatiza que “[...] vi a oportunidade de aumentar os rendimentos e comecei a dar *personal*”.

Os conteúdos alocados nesta subcategoria foram importantes para compreender que o profissional *personal* toma o mercado liberal como aquele que determina maiores oportunidades de rentabilidade, porém no sentido de incremento e de aumento. Estes dois sentidos, não são menos importantes como conteúdo. Eles sublinham que se referem a oportunidades além da academia, ou seja, como oportunidade a mais, como um desdobramento.

Isso fica ainda mais evidente quanto se considera a subcategoria “Desvalorização do profissional contratado”. Esta foi uma subcategoria conceituada como aquela que vincula a desvalorização do professor contratado por um empregador à maiores chances de buscar oportunidades para aulas particulares. Podemos perceber essa situação no registro do entrevistado I, sendo: “[...] por achar que as academias desvalorizam muito os seus profissionais contratados, busquei um maior número de oportunidades como professor particular”, e também do entrevistado G “[...] nunca admirei a alta rotatividade dos professores das academias, pois acho que eles não são valorizados, e por isso corro atrás de oportunidades com alunos de *personal*”.

Em relação às menções dos participantes nessa sub-categoria, minha compreensão – baseada nas análises trazidas acima – é a de que os vínculos empregatícios de professores/instrutores com academias são desvalorizados pelo empregador. Por isso o *personal* surge como aquilo que eu posso denominar de uma **carreira de oportunidades**, cuja atuação e planejamento, ainda que não

deliberado, dialoga com o emprego como professor nas academias, mas não fica dependente deste. O trabalho na academia não se refere, necessariamente, a uma carreira segura, mas como um tipo de vínculo que potencializa oportunidades na carreira de *personal*.

O panorama geral da categoria “Oportunidades” relaciona todas as unidades de significado que de alguma maneira se assemelham para emergir alternativas de atuação como *personal trainer*. Exatamente por isso, as definições de Cossenza (1996), são associadas a essa perspectiva, pois segundo ele, o *personal trainer* vende serviços de aptidão física a seus clientes, e deve atender as expectativas desses clientes para conquistá-los e satisfazê-los, gerando assim, uma fidelização. Nesse sentido, interpreto que é possível gerar uma fidelização à partir de um atendimento qualificado e obtenção dos resultados que os clientes, no caso os alunos, querem. Além disso, essa categoria também oferece possibilidades de apropriações de conceitos sobre identificação com determinado tipo de público. Com a possibilidade do *personal trainer* trabalhar como autônomo, a ideia de Rodrigues (1996) que diz que o *personal trainer* é um profissional liberal com o ofício de trabalhar o condicionamento físico do cliente, e de Domingues Filho (2006) que elenca que o *personal* tem a possibilidade de trabalhar em condomínios, associações, praças, ambientes abertos, associam-se principalmente no momento do profissional conjecturar oportunidades de trabalhar no mercado liberal em face à possível desvalorização do ambiente dos vínculos com empregadores.

4.3 SOBRE A ESTABILIDADE E LONGEVIDADE

No que se refera a esta categoria, foram apresentadas todas as unidades de significado que expressaram a relevância da estabilidade e longevidade na carreira de um *personal trainer*. Com intuito de facilitar o entendimento dessa categoria, à partir das verificações surgiram 03 sub-categorias: “Cuidado com o corpo vinculado à longevidade”, “Valor cobrado influencia na estabilidade” e “Dificuldade se atuar apenas como autônomo”.

A sub-categoria “Cuidado com o corpo vinculado à longevidade” significa as relações entre um *personal* que cuida do corpo e aquele que não dá importância ao próprio instrumento de trabalho como possibilidade de ter ou não vida longa na profissão. Essas relações puderam ser percebidas de duas diferentes maneiras,

sendo que uma delas é o corpo do *personal* sendo uma forma de marketing, e outra que depende da condição de saúde do profissional. Podemos notar essa condição nas citações do entrevistado C, onde ele afirma que “*Personal* não te dá estabilidade financeira e sim longevidade se tu for uma pessoa que cuida do corpo, pois ele é teu cartão de visita”, e do entrevistado F “[...] é necessário se manter saudável e ter hábitos sadios para aguentar as exigências do dia a dia”.

Nesta sub-categoria, observei que os profissionais relacionam aspectos de saúde e visibilidade do próprio corpo ao fator de estabilidade, em virtude de uma percepção inicial dos seus alunos no sentido de que esses, contrataram o profissional que promove a saúde e o resultado estético do próprio corpo, para assim possibilitarem ainda mais a conquista dos objetivos de outra pessoa (cliente). Isso faz com que adquiram mais confiança por parte dos alunos em comparação aos profissionais que não praticam atividade física por exemplo.

Já na sub-categoria “Valor cobrado influencia na estabilidade”, alguns dos participantes indicam que a flexibilização do valor da aula do *personal* pode contribuir para que ele sempre tenha alunos dependendo do ambiente, e com isso atingir uma estabilidade, além de enfatizar que a importância do trabalho do *personal* para um aluno deve ser promovida pelo próprio profissional e com isso também conquistar a estabilidade. Podemos observar isso conforme entrevistado I, pois “Se estiver dando aula de *personal* num ambiente onde é possível cobrar um valor mais alto, que se cobre. Se estiver num outro ambiente onde o valor cobrado é mais baixo, deve-se adaptar ao mercado”, e segundo o entrevistado M “[...] o *personal* tem que demonstrar sua importância para o aluno, para que se atinja a estabilidade”.

Constatei que nesta sub-categoria, os participantes sustentam ideias que permitem a adaptação do valor de seu serviço ao âmbito que estão trabalhando, tendo em vista os diferentes tipos de públicos que as academias atingem, ou seja, se estão trabalhando num ambiente onde os alunos possuem condições de pagar mais pelo trabalho, o profissional deve cobrar um valor que condiz com a realidade do contexto. Já se estiver atuando num ambiente onde o poder aquisitivo seja menor, o profissional deve se ajustar ao meio. Dessa maneira, os fatores de estabilidade ficam numa condição mais favorecida. Além disso, a capacidade do *personal* em convencer o aluno de que o seu trabalho é importante para o

desempenho de todas as outras atividades que ele desempenha na sua rotina, é um aspecto que pode potencializar as circunstâncias para uma boa estabilidade.

Por fim, a sub-categoria “Dificuldade se atuar apenas como autônomo” aborda aspectos sobre variações de remunerações, dinamismo da carreira autônoma e objetivos futuros, em relação à consideração de pontos que permitem ou não a estabilidade e longevidade da carreira. A variação de remuneração fica bem clara no quesito no registro do entrevistado M: “[...] posso ter 20 alunos me pagando num determinado mês e 3 no outro, dificulta a estabilidade”. Já sobre o dinamismo da carreira, notamos essa situação numa frase do entrevistado J, onde ele afirma: “O mercado é dinâmico e a concorrência é enorme”, e quanto aos objetivos futuros, a entrevistada H garante que “Estabilidade depende de como conduzimos nossa atuação em relação a metas que queremos para o futuro, pois se o objetivo é trabalhar sem vínculo empregatício, o mercado liberal proporciona melhores possibilidades”.

Nesta sub-categoria, verifiquei claros indícios de preocupação que os profissionais possuem se a ideia for atuar apenas como profissional liberal sem o vínculo com algum empregador. Até porque, segundo grande parte dos entrevistados, há uma constatação que o mercado liberal é um ambiente dinâmico e com enorme concorrência. Ainda sim, outros participantes reconhecem que depende do objetivo de vida de cada *personal*, pois se não houver preocupação com estabilidade, não precisa motivo de preocupação com rendimento financeiro fixo.

O horizonte promovido pela categoria de “Estabilidade e Longevidade” encaminha uma forte correlação entre os conceitos de Oliveira (2002), onde ele determina que um profissional liberal é aquele que tem a possibilidade de ser contratado para desempenhar um serviço por um período de tempo pré-estipulado, e de Degen (1989) que define que a possibilidade de um indivíduo ser bem recompensado pelo seu trabalho, pode estar vinculado a ser o próprio chefe, o proprietário do seu serviço. Diante disso, vantagens e desvantagens são apresentadas para esses profissionais no momento em que se dedicam apenas à essa carreira sem vínculo empregatício com algum empregador. As condições para que haja um planejamento do *personal*, a ponto de conseguir fazer uma previsão financeira referente às suas receitas, pode estar associada ao que Barbosa (2008) indica referente ao mercado de trabalho para a profissão, ou seja, de amplo crescimento do interesse das pessoas em contratar esse profissional promovendo,

neste mercado, um excelente potencial para retorno financeiro. Além disso, as variações sobre o valor do trabalho do *personal* dependem muito do contexto que o permeia, pois conforme algumas pesquisas realizadas (AGUIAR et al., 2008; BARDY et al., 2013) podem apresentar grandes diferenças entre o valor cobrado pelo serviço desses profissionais, variando, por exemplo, até R\$ 35 reais, e acima de R\$ 55 reais a hora. Portanto, a relevância de um planejamento estruturado, com lacunas para flexibilizações, de modo a ponderar novos desafios, enfrentar diferentes ambientes, com espaço para reformulações contínuas, segundo Gonçalves (2003), devem estar presentes nos processos de planejar e prever.

4.4 SOBRE A FORMAÇÃO CONTINUADA

A perspectiva dessa categoria engloba todas as unidades de significado que fazem sentido e evidenciam o prestígio da questão da formação continuada estar atrelada ao profissional *personal trainer* para o desenvolvimento de sua carreira. Reflexões sobre essa categoria tiveram como consequência o surgimento de 02 sub-categorias classificadas como: “Importante as atualizações” e “Vincula formação continuada com sucesso”

Diante disso, a sub-categoria “Importante as atualizações”, destaca principalmente, que os entrevistados de forma geral, são conscientes que o mundo do treinamento e do conhecimento técnico da profissão de *personal*, gera no profissional a necessidade de sempre se atualizar sobre o conhecimento específico. Notamos isso nas afirmações do entrevistado C que diz que é “Muito importante porque temos que estar sempre atualizados, pois sempre tem coisas novas no mercado fitness”, e do entrevistado I que afirma que “Importante treinar para passar pelo próprio corpo algum novo conhecimento teórico, transformando em prática para ver se realmente funciona e se é possível aplicar com os alunos”. Sobre outros tipos de conhecimentos, parte dos participantes também consideram importante, como por exemplo, nas falas do entrevistado D, definindo que, “[...] a melhor forma seja o *personal* se atualizar em cursos de gestão de carreira para poder seguir estável”, do entrevistado I, determinando que o profissional deve “[...] buscar informações sobre mercado da área fitness, treinos, alimentação, sono, anabolizantes [...]”, e do entrevistado M salientando que é “Super importante o profissional se manter

atualizado, e será um diferencial se ele buscar conhecimentos de outras áreas, como nutrição”.

Torna-se perceptível, ao analisarmos essa sub-categoria, que os participantes dessa pesquisa, apontam enorme relevância de aspirar novos aprendizados. Esses aprendizados não necessariamente estão associados à conhecimentos específicos, mas também como a atualização de conhecimentos gerais e informações pertinentes à rotina dos próprios alunos.

Já a subcategoria “Vincula formação continuada com sucesso”, estabelece a maior relação da qualificação do profissional, suas atribuições (principalmente sobre conhecimentos) com o aumento da fidelização dos próprios alunos, além de definir que aqueles que não buscam atualizações estarão num processo de regresso, como por exemplo, o entrevistado J salienta: “Sempre mantive um certo número de alunos, e acredito que a fidelização por parte deles seja por perceber que não paro de buscar qualificações”, e o entrevistado A corrobora quando registra que “Especializações e qualificações é a única forma de segurar os alunos, pois quanto mais conhecimento for adquirido, maior a fidelidade dos alunos”. O entrevistado F traz uma frase que podemos determinar que o profissional desatualizado está fora do mercado, quando ele realça que “*Personal* que não se atualiza fica para trás, e perde mercado”, ou nitidamente percebido na citação: “[...] profissional desatualizado é fadado à falência”, mencionada pelo entrevistado E.

A relação entre a obtenção de novos conhecimentos e a contínua avaliação das próprias competências com o êxito na carreira, pode ser observada nesta sub-categoria, pois praticamente todos os participantes atribuem à aqueles que possuem fidelização dos alunos, a ter sucesso na carreira, e segundo eles, isso só é possível através da busca constante de qualificações.

A partir do cenário que a categoria de “Formação continuada” nos apresenta, os conceitos de Chiavenatto (2002) corroboram no sentido dos preceitos para alcançar maiores possibilidades de sucesso, ou seja, competência, habilidade e conhecimento são fatores que devem estar aglutinados para o potencial desenvolvimento do profissional com vistas à plenitude. Além disso, as ideias de O'brien (1999) vêm ao encontro do que pensam os entrevistados, já que eles associam, essencialmente, as potenciais habilidades de comunicação e competências com melhores condições de desenvolvimento na carreira de *personal trainer*.

5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Inúmeras oportunidades de trabalho podem surgir para um profissional graduado em educação física. A atuação como *personal trainer* está inclusa dentre essas oportunidades e pode representar uma importante opção de carreira perante a essa área. Diante disso, para aqueles indivíduos que projetam essa hipótese de seguir ou não nessa profissão, seria importante obter algumas informações a respeito sobre o planejamento de carreira para *personal trainer*.

É nesse contexto de preocupação que esta pesquisa passou a ser construída. Ela teve como objetivo geral analisar aspectos relevantes do mercado de trabalho que são levados em consideração ao se planejar a carreira de *personal trainer*. Para que este fosse atingido, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: identificar se há planejamento de carreira para a atuação como *personal trainer*; apontar aspectos sobre oportunidades de mercado para a carreira de *personal trainer*; reconhecer aspectos sobre estabilidade e longevidade da carreira de *personal trainer*; e mapear aspectos de formação continuada para carreira de *personal trainer*.

Refletindo sobre essa temática, primeiramente, foram estudados conteúdos sobre o mercado de trabalho e a atuação do *personal trainer*, além de princípios sobre planejamento de carreira e suas correlações com questões de estabilidade e formação continuada. A pesquisa conseguiu atingir seus propósitos, pois através da entrevista semi-estruturada, com 5 perguntas abertas, realizada com 12 profissionais que atuam como *personal trainers* numa unidade de uma rede de academias de Porto Alegre, foi possível uma melhor compreensão sobre os aspectos que são importantes para se planejar uma carreira de *personal trainer*.

O problema de pesquisa estabelecido para este estudo foi: Quais são os aspectos relevantes do mercado de trabalho que devem ser considerados ao se planejar a carreira de *personal trainer*? Respondendo ao problema de pesquisa, foram analisadas unidades de significado presentes nas respostas dos entrevistados e com base nessas unidades foram criadas categorias que de alguma forma pudessem ser associadas com os objetivos específicos, ou seja, categorias sobre planejamento, oportunidades, estabilidade e longevidade e formação continuada.

Considerando cada um dos objetivos específicos, é possível compreender um universo de significados que expressam possibilidades de projeção referente a uma

carreira. Desde o início dessa pesquisa, a produção de conhecimento por ela atingido, se dá por conta de respostas dos entrevistados aos questionamentos realizados, ou seja, cada um dos objetivos foi estabelecido simultaneamente às análises dos conteúdos, pois a criação das categorias e dos objetivos não era pré-definida, e simplesmente foi sendo produzida conforme os registros foram sendo encontrados. As interpretações sobre as categorias/objetivos permitem suposições sobre o planejamento ser um fator a ser observado dentro de uma perspectiva de seguir ou não na carreira. Embora não encontrarmos registros absolutos sobre ter de se planejar para ter uma carreira de *personal trainer* de sucesso, também não é necessário vincular a realização de planejamento à garantia de se dar bem nessa carreira.

O elemento das oportunidades é muito importante para os profissionais que seguem essa carreira, já que o mercado promove chances de conseguirem uma renda extra e não exatamente ser vinculado com algum empregador. Até porque, conforme as interpretações que podem surgir diante das palavras registradas pelos participantes, é provável que o ambiente de trabalho nas academias seja de grande desvalorização ao instrutor e, somado a isto, a aproximação aos alunos fazem com que aconteça uma oportunidade a mais para esses profissionais. Portanto, as oportunidades são de muito significado à esses profissionais.

Em relação ao fator de estabilidade e longevidade, consigo reconhecer que o grupo em questão aceita este como sendo um fator a ser pensado para essa carreira, pois depende de como o profissional conduz seus objetivos de vida. Portanto, o fato de se tratar de um mercado dinâmico e que admite que o profissional seja autônomo, promove aspectos que talvez num ambiente corporativo de vínculo empregatício não seja possível de considerar como vantajosos.

O aspecto de formação continuada revela que os profissionais sabem da necessidade de transformar esse fator como diferencial para se atingir o sucesso. Retrata o prestígio que um conhecimento específico ou geral seja tão válido quanto um atendimento com qualidade promovido pelas competências e habilidades pessoais. Assim sendo, a disposição de continuar a formação seja por conhecimento, ou desenvolvimento de competências é muito valorizado pelo profissional segue nessa área.

Diante das conclusões que essa pesquisa propiciou, os aspectos que foram apresentados como aqueles que devem ser considerados para se planejar uma

carreira de *personal trainer*, são de grande valia e importância no intuito de esclarecer essas possibilidades enquanto perspectivas positivas ao se realizar um planejamento para seguir o caminho dessa profissão. Outra constatação que o autor dessa pesquisa sugere, é que sejam produzidos estudos futuros no sentido de replicar essa investigação em outras unidades de academias, em grandes redes *fitness* tanto regionais, quanto nacionais, para se atingir um número maior de profissionais (*personal trainer*), com a intenção de, progressivamente, auxiliar aos futuros graduados em educação física a planejarem a carreira de *personal trainer* caso optem por atuar nessa área, ou mesmo, promover o desenho de um planejamento para aqueles profissionais que já atuam com esse segmento.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, DL; GUIMARÃES, ACA; SOARES, A. **Personal trainer e o idoso**. Fitness e Performance Journal. mai-jun; 7(3): 185-94. 2008.
- BARBOSA, Marcello. **Treinamento personalizado**: estratégias de sucesso, dicas práticas e experiências do treinamento individualizado. São Paulo: Phorte, 2008.
- BARBOSA, M.; SIMÃO R. **Treinamento personalizado**: estratégias de sucesso, dicas práticas e experiências do treinamento individualizado. São Paulo: Phorte, 2008.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 279 p. 2011.
- BARDY, Jacqueline de Assis; MINEIRO, Lindomar; ROCHA, Ricelli Endrigo da; SCOLARO, Adriana Maria Tomazini. **Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de Caçador/SC**. Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício, São Paulo, v.7, n.41, p.477-483. Set/Out. 2013.
- BASTOS, A. V. B. **A escolha e o comprometimento com a carreira**: estudo entre profissionais e estudantes de administração. Revista da Administração. São Paulo, v.32, n.3, 1997.
- BAIA, FC; PEREIRA, JE; ROMANHOLO, RA; TEIXEIRA, CLE; TEOTONIA, JS. **Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de Cacoal Rondônia-Brasil**. Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício, São Paulo. v.8. n.50. p.855- 863. Nov./Dez. 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e Competência**: gerenciando o seu maior capital. São Paulo: Saraiva, 2002.
- _____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Edição Compacta. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA – CONFEF. RESOLUÇÃO CONFEF nº 056/2003 revogada pela Resolução CONFEF nº 254/2013. Disponível em <http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=103> Acesso em 17 abr. 2017.
- COSSENZA, Carlos, E. **Personal training**. Rio de Janeiro, Sprint, 1996.
- DELIBERADOR, A. P. **Metodologia do desenvolvimento**: personal training. Londrina: Midiograf, 1998.
- DIEHLL, Astor. TATIM, Denise. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2004.
- DOMINGUES FILHO, Luiz Antonio. **Manual do personal trainer brasileiro**. 3ª Ed. São Paulo: Ícone Editora, 2006.

DUTRA, J.S. **Gestão de pessoas: modelos, processos tendências e perspectivas:** São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Administração de carreira:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Gestão por competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administrando para o futuro:** os anos 90 e a virada do século. São Paulo: Pioneira, 1992.

FAHEY, Thomas D. **Bases do treinamento de força para homens e mulheres.** 8 ed. Porto Alegre: Amgh, 2014.

FRANCO, Simon. **Criando o próprio futuro:** o mercado de trabalho na era da competitividade total. 6. ed. São Paulo: Futura, 2002.

GARAY, L. C.; SILVA I. L.; BERESFORD, H. **O treinamento personalizado:** Um enfoque paradigmático da performance para o bem-estar. Revista Arquivos em Movimento. 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** RAI – Revista de Administração de Empresas, São Paulo. V. 35, n.2, p.57-63. 1995.

GONÇALVES, Alexei. **O planejamento está obsoleto?** Disponível em <http://marciobamberg.com.br/portal_conteudo_visitantes_30.html> Acesso em 17 jun. 2017.

GUIMARÃES, Liliana A. M. e GRUBITS, Sonia. **Série saúde mental e trabalho.** Casa do Psicólogo, 2004.

GUEDES, D.P.; GUEDES, J.E.R.P. **Controle do peso corporal.** Londrina, Midiograf. 1998.

GUEDES, D. P.; JUNIOR, T. P. S.; ROCHA, A. C. **Treinamento personalizado em musculação.** São Paulo: Phorte, 2008.

KONDO, Yoshio. **Motivação Humana:** um fator-chave para o gerenciamento. São Paulo: Gente, 1994.

LOBATO D. M. Et al. **Estratégia de empresas.** 2. ed. Rio de Janeiro: FVG, 2003.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento:** abordagem conceitual e resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.

MASLOW, A.H. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark ed., 2000.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana. revolução digital.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MICHELETTI, Camila. **Avalie sua carreira e planeje sua vida profissional.** Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/planejamento/151203-carreira2004_avaliacao.htm> Acesso em: 14 jun. 2017.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre.** 15. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 12. Ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MOTA, J. **Envelhecimento e exercício – atividade física e qualidade de vida na população idosa.** In: Esporte e Atividade Física: interação entre rendimento e saúde, Barbanti, Valdir J. (org.). Barueri, SP: Manole.2002.

MUSSAK, Eugênio. **Plano ou planejamento?** Disponível em <<http://exame.abril.com.br/carreira>> Acesso em 20 abr. 2017.

NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.

NEGRINI, A. Instrumentos de coleta de informações na pesquisa qualitativa. In: MOLINA NETO, V.; TRIVIÑOS, A. N. S. **A Pesquisa qualitativa na Educação Física: alternativas metodológicas.** Porto Alegre: Sulina, 2010.

O'BRIEN, S. T. **O manual do personal trainer.** 1. Ed. São Paulo: Manole Ltda, 1999.

RODRIGUES, C. E. C.; CONTURSI, E. B. **Manual do personal trainer.** Rio de Janeiro: Sprint, 1998.

SANCHES, Eduardo Walmory. **Responsabilidade civil das academias de ginástica e do personal trainer.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2006.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetivos de pesquisa.** Ver. Saúde Pública, São Paulo, v.39, n.3, p.507-514, 2005.

ZICA, Luiza Carolina de Felipe. **O perfil do profissional de educação física que atua como personal trainer na região metropolitana de Belo Horizonte.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Educação Física da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.