

PERSONAL TRAINER: COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DEMANDADAS PELO MERCADO DE TRABALHO

Ana Luiza Barbosa Anversa

Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Paraná, Brasil

Amauri Aparecido Bássoli de Oliveira

Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Paraná, Brasil

Resumo

O presente estudo teve por objetivo verificar quais as competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho em Personal Trainer sob o ponto de vista de gestores das clínicas e academias de Maringá-Paraná. Os dados obtidos por meio de entrevista semi-estruturada foram tratados a partir da proposta de Bardin (1977), formulando-se categorias de análise de acordo com os objetivos propostos. Constatou-se que este mercado de trabalho demanda profissionais com graduação em Educação Física e preferencialmente com especialização na área e que apresente competências relacionadas ao conhecimento técnico, perfil pró-ativo, conhecimentos de gestão e marketing pessoal, entre outras, além de manter-se atualizado por meio de formação continuada e experiências técnicas-instrumentais.

Palavras-chave: Assistência Individualizada de Saúde - Competência Profissional - Mercado de Trabalho

Introdução

Com a instituição do sistema capitalista e supervalorização do trabalho, um grande número de pessoas migraram do campo para as cidades repercutindo no aumento da disponibilidade de mão de obra, resultando no acirramento das competências profissionais, termo trabalhado por Perrenoud (1999) e que se relaciona à capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação problema, apoiado em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles, dando resolução a mesma.

Com a constante descarga de informação e tecnologia, o mercado de trabalho, tornou-se um ciclo de metamorfose e complexidade, necessitando com base em Freidson (1994), de profissionais altamente instruídos e readaptáveis, com competências especializadas, capacida-

de de resolução de conflitos, coletividade e flexibilidade, e que entendam para além do fazer. Em resumo, é preciso trabalhadores que tenham autonomia e motivação intrínseca para buscar novos conhecimentos, que resultem em competência para lidar com situações mais elaboradas.

Zarifian (1999) ressalta que o ser competente, no contexto de mercado, requer a capacidade de incidência, ou seja, saber lidar com o improvável, ir além das pré-definições e conceitos teóricos; apresentando domínio de comunicação, compreendendo o outro e se fazendo compreender; e serviço, no qual o empregado deve saber se mobilizar, integrar e transferir seus conhecimentos em uma sequência lógica, objetiva e operacional, garantindo sua empregabilidade. Corroborando com tal idéia, Deluiz (1995) advoga que para a competência na gestão do trabalho não importa só a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar imprevistos na situação de trabalho.

Além dos aspectos mercadológicos, com base em Martins (1995) a sociedade contemporânea é caracterizada por quadros de sedentarismo, doenças crônico-degenerativas, maior acesso a comunicação de massa e valorização do lazer, essas demandas potencializaram o trabalho do profissional de Educação Física, colocando-o de forma ímpar no mercado de trabalho, amplificando seus campos de atuação e ofertas de serviços a sociedade, de acordo com Oliveira (2000) em cinco grandes áreas: escola; saúde; lazer; esporte e empresa.

Voltando-se para a intervenção no campo da saúde, em especial o do Personal Trainer, este mercado de trabalho configura-se por intervenções individualizadas e personalizadas sob treinamento junto a clientes em busca de um bem estar físico integral. Nascimento (1999) ressalta que, ao se iniciar um trabalho personalizado, o profissional deve se atentar para o desenvolvimento de competências relacionadas às dificuldades, aspirações, problemas, interesses e necessidades dos sujeitos que procuram seu serviço. É a partir destes pontos e da capacidade de interpretar e coletar dados referentes ao condicionamento físico inicial, idade, sexo, percentual de gordura, motivos que levaram a prática, disponibilidade do aluno, objetivos e outras restrições, além de dispor de informações médicas sobre as demais condições de saúde (POLLOCK; WILMORE, 1993) que o trabalho será eficaz.

Diante do exposto, verifica-se que o mercado de trabalho em Personal Trainer requer algumas competências profissionais específicas,

devido, sobretudo, à diversidade de clientes e contextos de intervenção, que vão desde parques e academias até empresas e hospitais. Assim, perante o quadro estabelecido, o presente estudo se propôs a identificar quais são as competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho em Personal Trainer partindo da seguinte questão norteadora: Quais são as competências exigidas do Profissional de Educação Física que atua na função de Personal Trainer (termo utilizado quando se fizer referência ao profissional), sob o ponto de vista de seus empregadores?

Metodologia

A presente pesquisa caracterizou-se como uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória que, de acordo com Gil (1994a), tem por objetivo esclarecer e modificar conceitos e idéias, por permitir uma visão geral aproximativa de um determinado fenômeno. Moreira e Caleffe (2006) corroboram ao apontar que o produto final deste tipo de pesquisa é um problema mais esclarecido, que pode suscitar novas investigações mediante procedimentos mais sistematizados.

Segundo o Conselho Regional de Educação Física (CREF), estão regulamentadas de acordo com o artigo 1º da Lei nº 9696/98, 25 academias e clínicas que oferecem o serviço de Personal Trainer na cidade de Maringá. Ressalta-se que para a presente pesquisa obteve-se a autorização e participação de todas as academias e clínicas regulamentadas.

A obtenção dos dados se desenvolveu em duas etapas, sendo a primeira referente à revisão teórica acerca do assunto para traçar o perfil do profissional e a segunda relativa a uma entrevista semi-estruturada com os gestores, visando identificar as competências profissionais demandadas neste campo de atuação.

Triviños (1987) destaca que o método da entrevista semi-estruturada consente ao informante seguir espontaneamente sua linha de pensamento e de suas experiências, trilhando um caminho principal colocado pelo investigador. O uso desta ferramenta se justifica pelo fato da mesma proporcionar uma interação entre pesquisador e pesquisado, na qual o entrevistador tem por objetivo obter do entrevistado informações não abordadas no questionário, por meio de um roteiro com pontos estabelecidos previamente de acordo com a problemática central (HAGUETTE, 1987).

As questões centrais para o atendimento desta pesquisa foram: 1. Há quanto tempo o serviço de Personal Trainer é oferecido por esta empresa? 2. O que levou esta empresa a oferecer o serviço de Personal Trainer? 3. Os profissionais que atuam aqui são todos formados ou vocês atuam com estagiários também? Em caso positivo, quais são as funções dos estagiários? 4. O Senhor (a) poderia nos elencar quais são as competências básicas de um Personal Trainer em sua empresa? 5. Como o Senhor (a) organiza e executa o processo de seleção dos profissionais para atuar em sua empresa nessa função? 6. Os profissionais que chegam para trabalhar como Personal Trainer atendem plenamente as exigências da função que o Senhor (a) destacou? Em caso negativo, quais são os maiores problemas detectados para o atendimento das exigências da função? 7. No exercício da função, o Senhor (a) poderia indicar quais são as agruras que o profissional enfrenta?

Para o registro das respostas foi utilizado um gravador digital de voz, e as entrevistas foram transcritas, com as mesmas palavras utilizadas pelos entrevistados, discutidas e tratadas por meio da metodologia de Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (1977), entendida “como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p. 38). Essa análise, de acordo com a mesma autora, se caracteriza por três fases diferenciadas: a) a pré-análise; fase de organização, na qual os dados coletados serão sistematizados e operacionalizados b) a exploração do material e o tratamento dos resultados; momento em que os dados sistematizados são pré-analisados e administrados, de modo sistemático, as decisões previamente tomadas e c) a inferência e a interpretação, codificação, que permite a transformação dos dados em unidades de significados, definido pela autora como unidade chave para a representação do conteúdo ou da sua expressão, esclarecendo ao pesquisador os pontos centrais coletados, permitindo a construção de quadros de resultados, com o objetivo de condensar e revelar as informações fornecidas pela análise.

Por fim, destaca-se que todos os participantes foram informados sobre a divulgação e publicação das informações coletadas na pesquisa, sendo obtido o consentimento dos sujeitos e que a pesquisa encontra-se aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em pesquisa-COPEP (processo nº 0223.0.093.000-10, parecer nº442/2010), garantindo seu desenvolvimento.

Resultados e discussões

A Educação Física é definida, de acordo com Hunger e Ferreira (2006), como uma área de conhecimento e intervenção acadêmica profissional abrangendo o exercício físico, ginástica, esporte, lutas e dança. Após o reconhecimento do profissional da área com a Lei 9696/98 e inserção do profissional da Educação Física como profissional da saúde com Resolução CNS 218/1997, o mercado de trabalho destes tem se tornando crescente e promissor, devido à preocupação social com a manutenção da saúde, qualidade de vida e existência de um modelo de corpo a ser alcançado.

Com a melhora no nível educacional e o maior acesso às informações, a sociedade adepta do sedentarismo passou a buscar nas atividades físicas e práticas esportivas o equilíbrio necessário para qualidade de vida, aumentando a procura por uma assistência individualizada de saúde, e, por consequência, emergindo o especialista em Personal Trainer e as clínicas mediadoras deste serviço.

Segundo Rodrigues (1996), o Personal Trainer configura-se como um profissional liberal que vende serviços de aptidão, e visa conquistar o cliente, satisfazê-lo e mantê-lo fiel. Domingues Filho (1998, p.19), conceitua o treinamento personalizado como

[...] atividade física desenvolvida com base em um programa particular, especial, que respeita a individualidade biológica. Preparada e acompanhada por profissional de Educação Física e realizada em horários preestabelecidos com finalidade estética, de reabilitação, de treinamento ou de manutenção de saúde.

Na literatura da área, constata-se que o mercado de trabalho do Personal Trainer é recente, amplo e em expansão. Garay, Silva e Beresford (2008) destacam que o treinador personalizado apareceu no Brasil nas duas últimas décadas sob influência de profissionais oriundos dos Estados Unidos da América do Norte. Este quadro nacional, também se confirma na cidade de Maringá. Com base nos dados coletados nas entrevistas com os gestores (Figura 01), constatou-se que este mercado se encontra em expansão e que vem se instalando na cidade há 16 anos.

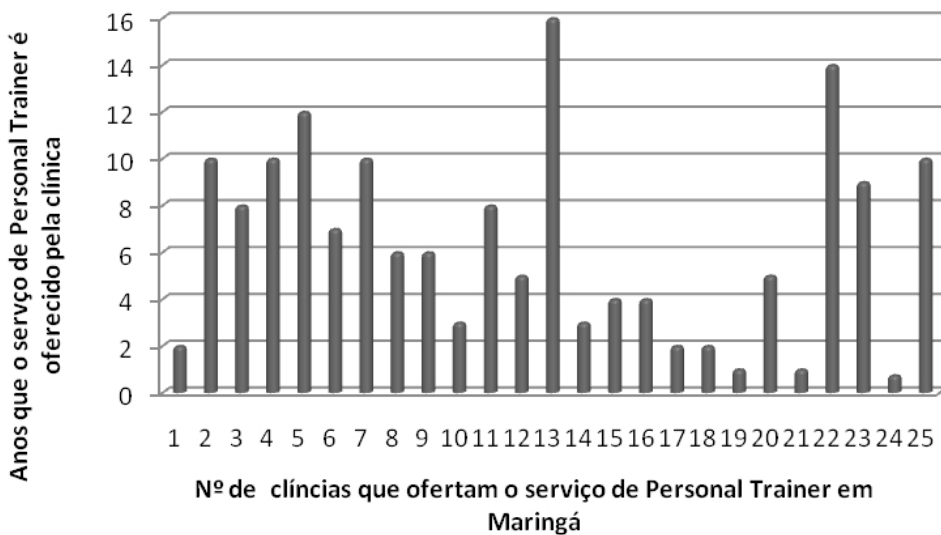


Figura 1: Há quanto tempo o serviço de Personal Trainer é oferecido na cidade de Maringá

Ao se questionar os motivos que levaram as empresas/clínicas a ofertarem o serviço de Personal Trainer (Tabela 01), constatou-se que a maioria seguiu uma tendência de mercado, na qual profissionais da área começaram a buscar uma forma de obter maior status profissional e melhor remuneração, além do fato de poder dar um atendimento ao seu cliente de forma mais individualizada e com orientações especiais. Estes por sua vez, preocupados em se prevenir de doenças e promover saúde e bem estar, passaram a buscar a prática de atividade física orientada por diversos motivos. Marinho e Guglielmo (1997) destacam como motivo a busca por uma estética corporal e à compensação ou correção de problemas físicos. Além disso, a atividade física orientada pode vir a beneficiar aspectos biológicos e psicológicos, aprimorando-se a capacidade cardiorrespiratória, níveis de auto-estima, diminuindo níveis de estresse, melhorando a expectativa de vida.

Mota (2002) ressalta que, as pessoas que optam por um programa de treinamento personalizado, geralmente procuram por resultados estéticos ou de performance em menor tempo, necessitam de motivação para a prática de atividade física ou requerem uma orientação mais segura e acompanhada. Diante disso o profissional de Educação Física, ao atuar como Personal Trainer, assume uma posição de orientador de atividade física, eficaz e objetivo, devendo guiar seus clientes na bus-

ca de melhores condições de trabalho nos locais de treino e manter uma constante preocupação quanto ao atendimento do mesmo (NOVAES; VIANNA, 1998).

Esta preocupação e orientação voltada ao cliente tem resultado em um maior status profissional. De acordo com Melher (2000) os clientes de treinamento personalizado buscam por profissionais que os atendam em sua especificidade biológica, seja do ponto de vista da saúde, da performance desportiva ou da estética. Por sua vez, esta valorização profissional resulta em uma melhor remuneração, estimulando os profissionais da área a adentrarem neste campo de atuação.

Tabela 01: Motivos que levaram as empresas a oferecerem o serviço de Personal Trainer em Maringá

Motivo que levou a oferta de serviço	Frequência (f)	Porcentagem (%)
Tendência de Mercado	18	72
Necessidades pessoais dos clientes	10	40
Status Profissional	5	10
Melhor Remuneração	8	32

Como em todas as profissões, a atuação como Personal Trainer demanda algumas competências profissionais. Com base nos dados coletados junto aos empregadores (Tabela 02) um Personal Trainer qualificado deve apresentar domínio sobre os conhecimentos teóricos relacionados à atividade física, procurando manter uma formação continuada. Ter um bom relacionamento interpessoal, demonstrando um perfil motivador e pró-ativo, além de possuir ética profissional e noção administrativa e de marketing pessoal, por ser um profissional liberal.

Tabela 02: Competências Básicas de um Personal Trainer segundo seus empregadores

Competência	Frequência (f)	Porcentagem (%)
Domínio sobre conhecimentos técnicos	20	80
Relacionamento Interpessoal	12	48
Formação Continuada	10	40
Perfil Pró Ativo	7	28
Ética Profissional	7	28
Noção de Administração e Marketing Pessoal	6	24
Perfil Motivador	5	20

Sobre o domínio técnico, Bompa (2002) afirma que a intervenção do Personal Trainer está relacionada aos conhecimentos fisiológicos, psicológicos, planejamento desportivo e nutrição esportiva. Oliveira (1999) destaca que um profissional qualificado seria um graduado em Educação Física com formação especializada em treinamento desportivo, fisiologia do exercício, anatomia e biomecânica.

As competências elencadas pelos autores supracitados vão ao encontro dos resultados coletados. De modo geral os conhecimentos científicos de um Personal Trainer de acordo com seus contratantes, dizem respeito ao domínio sobre conhecimentos relacionados ao treinamento desportivo, fisiologia do exercício, biomecânica aplicada, aprendizagem motora e avaliação física. Além disso, um bom profissional deve ter conhecimento das diversas atividades físicas, desde a ginástica e natação até noção de alongamento e compensação.

Os gestores entrevistados ressaltam que a competência sobre os conhecimentos técnicos se mantém por meio de uma formação continuada, a partir da busca por cursos científicos, técnicos e grupos de estudo que possibilitem a troca de experiência entre os profissionais. Segundo Günter e Molina Neto (2000), a formação continuada se caracteriza como um treinamento para atualização profissional em relação aos avanços tecnológicos, bem como para propiciar uma reflexão sobre a prática levando a mudanças de atitudes que estejam defasadas.

Já sobre a questão do relacionamento interpessoal, os gestores referem-se ao saber ouvir e colocar-se no lugar do outro a fim de compreendê-lo. Com isso, o Personal Trainer saberá identificar aspectos pessoais de seus clientes, intervindo de forma motivacional. De acordo com Pinheiro (2000) adotar uma conduta motivacional significa intervir de formas variadas com eficiência e determinação, promovendo o bem-estar físico e mental, utilizando-se para isso de parâmetros morfológicos, biológicos e psicológicos, bem considerando o grau de condicionamento físico inicial e objetivos do cliente.

Para se atingir um perfil motivador, os contratantes ressaltaram que o profissional deve adotar uma postura pró-ativa, ou seja, ter a capacidade de tomar decisões com agilidade e inteligência, criando algo novo mediante a oportunidade, visando alcançar objetivos pré estabelecidos.

Já a noção de administração e marketing pessoal se coloca como item relevante na vida de um Personal Trainer e sua inserção no mercado de trabalho. De acordo com Oliveira (1999), um bom marketing pessoal provém de um bom relacionamento e do alcance dos objetivos propostos. Para estabelecer o nome no mercado da atividade física personalizada o Personal Trainer deve, de acordo com o autor, ser gentil, amigo, humilde, cortês, pontual, simpático, educado, atencioso, preocupado, respeitoso, motivado, criativo, seguro e confiante.

Rodrigues (1996) destaca que a ferramenta poderosa de marketing de um Personal Trainer é a relação pública. Fazer telefonemas para seus alunos/clientes, enviar reportagens que destacam o trabalho realizado, mostrar-se informado e interessado no aluno, tudo isso fidelizará o cliente.

Finalizando a parte das competências profissionais demandadas, destacou-se a postura ética profissional. De origem grega “*êthos*”, ser ético significa seguir costumes/hábitos, construídos a partir de relações coletivas entre seres humanos nos ambientes onde vivem constituindo um conjunto de valores e crenças. Os entrevistados apontam que o ser ético é uma característica inerente a ação humana, e na profissão do Personal Trainer, isso requer interações justas e aceitáveis conduzidas sob um conjunto de normas de cumprimento obrigatório da empresa e da profissão.

Diante das competências apresentadas, questionou-se para os gestores das academias e clínicas que prestam o serviço na cidade de Maringá, como decorre o processo de seleção profissional (Tabela 03).

Os gestores ressaltaram que antes de se contratar um Personal Trainer, deve-se certificar de que este profissional tenha sua formação universitária em Educação Física concluída e, de preferência, o título de especialista na área.

A escolha por profissionais formados pode se justificar de acordo com Carraro et al. (2001), pelo fato da profissão Personal Trainer exigir uma preparação mais ampla, visto que lida com uma clientela muito diversificada e que por vezes requisita cuidados especiais (cardiopatas, diabéticos, idosos, gestantes, entre outros).

O segundo item destacado foi a entrevista de emprego, que segundo Chiavenato (1992) tem por objetivo recrutar, selecionar, acompanhar desempenho ou avaliar desligamento. Geralmente vão para a fase de entrevistas os candidatos que possuem em seu currículo os pré-requisitos da empresa contratante.

Com base em livros e web sites de administração, as empresas estão valorizando os aspectos comportamentais relacionados à inteligência emocional do candidato a uma vaga de emprego. Por isso, os gestores apontam a entrevista como o momento em que o candidato à vaga se faz conhecer, demonstrando suas habilidades de comunicação, carisma, motivação e convencimento.

Passado o processo de entrevista, os candidatos que se destacaram são encaminhados para um teste prático, geralmente um período de experiência que, conforme os dados coletados, pode variar de duas semanas a três meses. Este período prático tem por objetivo analisar o candidato em situação real de intervenção, verificando qual a capacidade de utilização dos conhecimentos apresentados em diferentes contextos de interação. Com base em Gil (1994b), com a adoção de um teste prático se torna possível prever o comportamento futuro dos candidatos numa situação de trabalho, destacando as vantagens e desvantagens da contratação.

Alguns gestores apontam que, no processo de seleção, realizam uma prova teórica a fim de verificar em quais autores os candidatos se embasam e o domínio sobre fundamentos fisiológicos e do treinamento desportivo. Além disso, a maioria das academias que ofertam o serviço de Personal Trainer em Maringá salientou que este tipo de trabalho só é oferecido para professores da própria academia, como uma gratificação aos serviços prestados de forma geral e possibilidade de melhor remuneração, diferente do perfil das clínicas que ofertam o mesmo serviço.

Tabela 03: Procedimentos para seleção profissional para atuar como Personal Trainer em Maringá

Procedimentos para seleção profissional	Frequência (f)	Porcentagem (%)
Formação superior e Especialização na área	25	100
Entrevista	17	68
Análise de Currículo	13	52
Prova Prática	12	48
Ser professor da academia	5	20
Prova Teórica	4	28

Vale ressaltar que a grande maioria dos entrevistados, 76% dos gestores, relataram que os profissionais que chegam até a empresa para um processo de seleção, não atendem as competências destacadas anteriormente, principalmente no que diz respeito ao domínio técnico profissional, debilitado, na visão deles: pela falta de capacitação profissional e formação continuada; relacionamento interpessoal e noção administrativa e marketing pessoal.

Por fim, foi questionado quais as principais agruras enfrentadas pelos Personal Trainer no mercado de trabalho (Tabela 04).

Tabela 04: Principais agruras enfrentadas pelos Personal Trainer no Mercado de Trabalho

Agruras Enfrentadas	Frequência (f)	Porcentagem (%)
Baratização do serviço	16	64
Estabelecer o nome no mercado	8	32
Instabilidade Financeira	6	24
Adaptação ao perfil do cliente	5	20

A dificuldade mais destacada foi a baratização do serviço. Com a popularização do serviço de Personal Trainer, os preços se tornaram mais acessíveis, no entanto, segundo Domingues Filho (2006), pessoas sem a qualificação profissional necessária perceberam a oportunidade de trabalho e passaram a oferecer o mesmo serviço, com um

menor custo em relação ao mercado, prejudicando os bons profissionais.

De acordo com Müller (2008), o Personal Trainer deve formular um valor a ser cobrado por seu serviço, levando em consideração o quadro clínico do cliente, a quantidade de aulas no mês, horário ou grupos e condições de pagamento. No caso de Maringá, devido à parceria personal trainer- clínica/gestores - cliente, o personal trainer analisa quanto cobrará por seus trabalhos no mês, e uma porcentagem deste valor, entre 20 a 25%, é repassado para a clínica, para pagar o uso das instalações físicas, manutenção dos equipamentos e serviços de limpeza. Devido a este comprometimento de parte do pagamento, o valor salarial líquido do Personal Trainer, acaba sendo insatisfatório, ressaltando no quadro de agrura relatado pelos gestores. Os Personais Trainers gostariam de ganhar mais por suas sessões de treinamento e o gestor da clínica cobrar um percentual maior pela utilização do espaço físico. Outra dificuldade destacada pelos gestores que o personal trainer enfrenta é o estabelecimento do nome do mercado. Por isso, eles ressaltam que é de suma importância que o Personal Trainer possua um bom marketing pessoal. Manzione (2006) destaca que, um cliente satisfeito com o serviço, irá fazer recomendações para amigos e familiares, tornando o profissional conhecido no mercado, por consequência, aumentando a base de colaboradores e preço de mercado.

Por ser um serviço prestado para pessoas, o mercado de trabalho do Personal Trainer é instável e, de acordo com os entrevistados, anualmente ocorre uma grande variação de demanda de serviço, ou seja, queda na procura do serviço nos períodos de inverno e férias escolares, e alta de procura na chegada do verão e meses antecedentes as férias de final de ano. Por isso, o Personal Trainer deve se aproveitar deste período para mostrar um bom serviço e fidelizar seus clientes, encontrando soluções para contornar os períodos de baixa procura.

Os gestores das academias e clínicas estudadas, também elencaram como dificuldade profissional a adaptação ao cliente. É cada vez maior a procura por este serviço por pessoas com necessidades especiais, ou seja, diabéticos, hipertensos, depressivos, obesos, reumáticos entre outros, requerendo um profissional que saiba como intervir de forma adequada em cada um destes quadros clínicos. De forma geral, os gestores apontam que o cliente precisa sentir confiança no profissional, percebendo seu conhecimento sobre a doença ou limitação física e emocional.

Conclusão

Buscou-se com esta pesquisa identificar quais competências profissionais são demandadas pelo mercado de trabalho em Personal Trainer na cidade de Maringá, por meio de relatos dos gestores das academias e clínicas que ofertam o serviço. Ao analisar os dados coletados apoiados em referenciais teóricos que sustentam os pontos apresentados, mostrou-se necessário voltar o olhar para o processo formativo do profissional de Educação Física e as necessidades profissionais exigidas por este campo de atuação em específico.

Percebeu-se que, em Maringá, o mercado de trabalho em Personal Trainer estabeleceu-se há 16 anos, desencadeando um avanço da área da Educação Física, principalmente pelo fato da prática da atividade física ter passado a ser reconhecida para além dos aspectos estéticos e esportivos, resultando em boas oportunidades ocupacionais na prestação de serviços voltados para saúde, bem estar, qualidade de vida e longevidade.

No entanto, mesmo com tal reconhecimento, a área ainda galga os primeiros passos rumo à valorização profissional, e volta seus esforços para estudos sobre a formação e intervenção profissional, buscando desmistificar a visão de que os profissionais da área têm sua formação voltada apenas para conhecimentos técnicos instrumentais desvinculados a questões interventivas.

Observou-se que o mercado de trabalho em Personal Trainer demanda um profissional com formação superior e de preferência com especialização na área, que apresente competência sobre conhecimentos técnicos instrumentais, relacionamento interpessoal, postura ética, ações motivacionais e perfil pró-ativo, além da noção de marketing pessoal. Para isso, destacou-se a importância de uma formação continuada, proporcionando a atualização de práticas formativas e interventivas, dando subsídios para contornar as agruras profissionais destacadas, principalmente a baratização do serviço.

Diante destes apontamentos o processo de formação inicial e continuada deve atentar-se para aos aspectos destacados na presente pesquisa, haja vista que este mercado necessita profissionais flexíveis e versáteis, habilidades obtidas por meio de uma formação que incentive em sua proposta pedagógica, projetos de pesquisa, ensino e extensão, além de vivências reais no campo de atuação, trabalhando assim, juntamente com aspectos profissionais e técnicos instrumentais, ques-

tões de cunho social, mercadológico e interventivo.

Em outra instância, vale ressaltar que o estudo se limita na medida em que reflete a realidade de uma única região e que essa, mesmo apresentando semelhanças com quadros nacionais encontrados nos referenciais teóricos utilizados, demonstra diferenças relacionadas aos aspectos de mercado de trabalho e cultura local sobre a prática de atividade física individualizada. Nas diferentes regiões, talvez, seja possível perceber outras competências demandadas bem como outras agruras profissionais.

Personal trainer: professional competence demanded by jpb marketl

Abstract

The present study aimed to assess the professional competences which are demanded by the job market in the Personal Trainer area from the point of view of the employers of clinics and gyms in Maringá – Paraná. The data were obtained through semi-structured interview and treated according to Bardin (1977). proposal It was found that the labor market is demanded by professionals with degree in physical education, and preferally with specialization in this area. It is also desirable to present competencies related to technical knowledge, good interpersonal relations, proactive and motivational profiles, management and personnal marketing knowledges, professional ethics, professional up-dated points through continuing education and practical experience.

Keywords: Personal Health Services - Professional Competence - Job Market.

Entrenador personal: habilidades profesionales demandadas por el mercado de trabajo

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo identificar las competencias profesionales demandadas por el mercado de trabajo en el entrenador personal por medio del punto de vista de los administradores de las clínicas y academias de Maringá -Paraná. Los datos obtenidos a través de entrevista semi-estructurada fueran tratados a partir de la propuesta de Bardin (1977). Se encontró que el mercado de trabajo demanda profesionales con formación en educación física y especialización en el área. También aspira que se muestren habilidades en los conocimientos técnicos, buenas relaciones interpersonales, perfil proactivo, conocimiento de gestión y marketing personal, además de la ética profesional, los puntos de actualización profesional san actualizados por medio de de la formación continuada y de la experiencia práctica.

Palabras clave: Asistencia Individuales de Salud - Competencia Profesional - Mercado de Trabajo

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BOMPA, T. O. **A Periodização no treinamento esportivo**. São Paulo: Manole, 2002.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei 9696, de 1º de setembro de 1998**.

CARRARO et.al. O ensino no curso noturno de graduação em Educação Física da UEM e as perspectivas para o atual Mercado de Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 12, n. 2, p. 51-59, 2. sem. 2001.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 2a ed. São Paulo: Editora atlas S.A, 1992.

DELUIZ, N. **Formação do trabalhador: produtividade & cidadania**. Rio de Janeiro, Shape, 1995.

DOMINGUES FILHO, L.A – **Manual do personal trainer brasileiro – 3º edição**, Ícone, São Paulo, 2006.

FREIDSON Eliot. **Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política**. Tradução de Celso Mauro Paciornik. São Paulo, Edusp, Coleção Clássicos, n. 12, 1988. 280 páginas.

GARAY, L.C; SILVA, I.L; BERESFORD, H. O treinamento personalizado: um enfoque paradigmático da performance para o do bem-estar. **Arquivos em Movimento**. Rio de Janeiro, v.4, n.1, janeiro/junho, 2008.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994a.

GIL, A. C. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994b.

GÜNTHER, M.C.C., MOLINA NETO, V. Formação permanente de professores de Educação Física na rede Municipal de ensino de Porto Alegre: uma abordagem etnográfica. **Revista Paulista de Educação Física**, São Paulo, v.14, nº1, p. 72-84, jan./jun. 2000

HAGUETTE, T.M.F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 1987.

HUNGER, D, FERREIRA, L.A. As Diretrizes Curriculares Nacionais para cursos de graduação em Educação Física e de licenciaturas. In: SOUZA NETO, S. HUNGER, D. **Formação profissional em educação física: estudos e pesquisas**. Rio Claro: Biblioética Editorial, 2006.

MARINHO, A, GUGLIELMO, L.G.A. Atividade Física na academia: objetivos dos alunos e suas implicações. **Congresso Brasileiro de Ciência do Esporte**. Goiânia: Potência, 1997.

MANZIONE, S. **Marketing para o terceiro setor**. São Paulo: Novatec, 2006. 160 p.

MARTINS, J. C. B. Expectativas para o mercado profissional do professor de educação física. **Sprint Magazine**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 78, p. 30-5, 1995.

MELHER, L. I. A. Aumenta a procura por personal trainer: **Jornal laboratório da Faculdade de Artes e Comunicação da Universidade Santa Cecília-UNISANTA-Esporte** 2000.

MOREIRA, H ; CALEFFE, L.G. **Metodologia para o professor pesquisador**. Rio de Janeiro: DP & A, 2006.

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

MÜLLER, A.J. Personal Trainer e seu marketing pessoal. **Revista Digital**. Buenos Aires, Ano 13 - Nº 126 - Novembro de 2008.

NASCIMENTO, J.V.A. As competências específicas do profissional de Educação Física e Desportos: um estudo Delphi. **Revista Horizonte**. 1999; 15 (87): I-XII.

NOVAES, J. S.;VIANNA, J. M. **Personal training e condicionamento físico: em academia**. Rio de Janeiro: Shape. 1998. 250 p.

OLIVEIRA, R. C. de. **Personal training**. São Paulo: Atheneu, 1999.

OLIVEIRA, A. A. B. de. Mercado de trabalho em educação física e a formação profissional. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**. Brasília, v.8, n.4, p.45-50, set. 2000.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre, Artmed, 1999.

PINHEIRO, D. R. V. **O perfil do personal trainer**: na perspectiva de um treinamento físico orientado para saúde, estética e esporte. (Dissertação de Mestrado) Ciência da Motricidade Humana, Universidade Castelo Branco, Rio de Janeiro, 2000. 179 p.

POLLOCK, M.; WILMORE, M. **Exercícios na saúde e na doença**. Ed. MEDSi, Rio de Janeiro, 1993. RAMOS, 2005

RODRIGUES, C. E. C. **Personal training**. Rio de Janeiro: Sprint, 1996.

TOJAL, João B. A G. A Formação nos Cursos de Educação Física face ao Mercado de Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, 11 (2):160, 1989.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.

Recebido em: 19/05/2011

Revisado em: 29/08/2011

Aprovado em: 29/08/2011

Endereço para correspondência

ana.beah@gmail.com

Ana Luiza Barbosa Anversa

Universidade Estadual de Maringá

Departamento de Educação Física

Rua Arthur Thomas, 244

Maringá- Paraná - Brasil

CEP: 87013-250