



O profissional de educação física inserido no mercado de trabalho como personal trainer

The physical education professional in the labor market as a personal trainer

El profesional de educación física dentro del mercado laboral como entrenador personal

Vinicius Almeida Calesco

Universidade Estadual de Londrina, Brasil

calesco31@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5761-9029>

Jorge Both

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

jorge.both@unioeste.br

 <https://orcid.org/0000-0002-8238-5682>

Resumo

A graduação em Educação Física proporciona aos profissionais vasta área de atuação. Dentre elas a de personal trainer, que apresenta atributos específicos frente ao mercado de trabalho. Desta forma, buscou-se contextualizar as principais características da atuação do personal trainer, o que pode favorecer uma melhor análise do desenvolvimento de carreira deste profissional. De fato, o entendimento de tais características traz um olhar de como o profissional se encontra e se estabelece em seu ramo de atuação por uma perspectiva mercadológica. Pontos como a identificação de comportamentos profissionais e pessoais para que ocorra a manutenção e o seu reconhecimento podem proporcionar bases para uma possível antecipação e preparação de questões competitivas e de evolução sustentável.

Palavras-chave: Educação física, Personal trainer, Mercado de trabalho.

Abstract

Getting a degree in Physical Education provides professionals with a vast area of specialization. Within the field, the personal trainer has specific skills in the labor market. This article seeks to contextualize the main characteristics of the personal trainer's performance, which may favor a better analysis of the career development of these professionals. Indeed, understanding such characteristics opens a view into how the personal trainer finds and establishes his/her field of activity from a marketing perspective. Points such as the identification of professional and personal behaviors for maintenance of the activity over time and recognition to occur lay the groundwork for a possible anticipation and preparation of competitive issues and sustainable evolution.

Keywords: Physical Education, Personal Trainer, Labor Market.

Recepción: 22 Junio 2022 | Aprobación: 15 Junio 2023 | Publicación: 01 Julio 2023

Cita sugerida: Celasco, V. A. y Both, J. (2023). O profissional de educação física inserido no mercado de trabalho como personal trainer. *Educación Física y Ciencia*, 25(3), e270. <https://doi.org/10.24215/23142561e270>



Resumen

La graduación en Educación Física proporciona a los profesionales una amplia área de especialización. Entre ellos, el entrenador personal tiene atributos específicos en el mercado laboral. De esta manera, buscamos contextualizar las principales características del desempeño del entrenador personal, que pueden favorecer un mejor análisis del desarrollo de carrera de estos profesionales. De hecho, la comprensión de tales características trae una mirada sobre cómo el entrenador personal encuentra y establece su campo de actividad desde una perspectiva de marketing. Puntos tales como la identificación de comportamientos profesionales y personales para que se produzca el mantenimiento y el reconocimiento, sientan las bases para una posible anticipación y preparación de los temas competitivos y de evolución sostenible.

Palabras clave: Educación Física, Entrenador Personal, Mercado Laboral.

Introdução

O profissional de Educação Física tem se mostrado cada vez mais importante para a sociedade, considerando que parte de sua base profissional de atuação está voltada a saúde e qualidade de vida. Entretanto, apesar das características laborais deste profissional serem conhecidas, o entendimento de como sua relação ou interação com o mercado de trabalho ocorre, mesmo que relevante para a área, se mostra desconhecida.

Desta forma, partindo de um entendimento geral da profissionalização da Educação Física no Brasil, considera-se a regulamentação da profissão e a criação de seu respectivo Conselho Federal e Conselhos Regionais dispostos na Lei 9.696 (1998), sendo que, logo após este ato foi iniciado o registro dos profissionais de Educação Física pelo Conselho Federal de Educação Física e Conselhos Regionais de Educação Física (CONFEF/CREFs). Com o passar dos anos, o número de profissionais registrados apresentou constante aumento, partindo de 8.976 no ano de 1999 (Martins, 2015) para 574.723 profissionais registrados em 2022 (CONFEF, 2022), o que demonstra o aumento aproximado de 65 vezes o número de profissionais no período de pouco mais de duas décadas.

Neste contexto, ressalta-se que os profissionais registrados nos seus respectivos conselhos regionais contemplam um perfil geral, ou seja, não existem as devidas especificações sobre suas áreas de atuação. Este ponto se ressalta devido ao fato de que o profissional de Educação Física está apto a exercer suas funções em diversos campos, desde que atrelados a atividade física, como: dança, lutas, musculação, reabilitação, lazer, entre outros (CONFEF, 2002). Desta forma, a falta de especificações quanto ao contexto de trabalho pode limitar a abordagem mais direcionada a cada campo de atuação, prejudicando melhores entendimentos e ações construtivas perante a área.

Dentre as diversas linhas de atuação do profissional graduado em Educação Física e que poderiam ser melhor vislumbradas partindo de uma contextualização mais específica, ressalta-se a do personal trainer, o qual apresenta características específicas para o desenvolvimento de carreira (Calesco & Both, 2022). Entretanto, mesmo com um processo claro e delimitado, seu reconhecimento pelo próprio Conselho Federal de Educação Física se deu somente anos após a regulamentação da área, o que resultou em dificuldades de entendimento do contexto de atuação.

Em perspectivas gerais, historicamente a origem da atuação do profissional de Educação Física como personal trainer ocorre após o início de competições esportivas. A partir deste momento, estudos mais aprofundados passaram a ser realizados considerando a individualidade de cada atleta, na ideia de que, se um jogador de vôlei e um jogador de futebol demandam habilidades individuais, seus treinamentos também necessitariam de tais individualidades. Assim, com programas de treinos específicos, os atletas apresentavam resultados melhores e mais rápidos (Deliberador, 1998). Porém, a atuação somente se torna válida a partir do momento em que o Conselho Federal de Educação Física, por meio da Resolução nº 046 de 2002, discorre que o profissional de Educação Física passa a ser habilitado a ofertar programas de atividades físicas de forma individualizada, o que caracterizou e estabeleceu o exercício da profissão como personal trainer (CONFEF, 2002).

Ao apresentar uma atuação regulamentada, os parâmetros profissionais começam a surgir. O personal trainer passa a ser caracterizado como um profissional responsável pela periodização dos treinos e desenvolvimento físico do cliente, considerando resultados de testes e procedimentos científicos, sendo imprescindível o conhecimento na área da Educação Física e do desenvolvimento humano (Deliberador, 1998). Desta forma, com as bases dos métodos de treinos e a individualidade, o treinamento personalizado tem como finalidade a promoção do maior ganho de força máxima (Mazzetti *et al.*, 2000) e maior intensidade nos treinos, além de proporcionar aos clientes níveis mais altos de percepção de esforço realizado, e de ganhos de resultados quando comparados com indivíduos que realizam seus treinos sem uma supervisão direta (Mazzetti *et al.*, 2000; Ratamess *et al.*, 2006; Silva, Bossle & Fraga, 2016).

Com a então regulamentação e disseminação da metodologia de trabalho com resultados visíveis, o personal trainer passou a ser objeto de contratação por motivos além de fisiológicos, mas também, como peça fundamental no controle da frustração e da motivação. No que se refere ao sentimento de frustração, os clientes consideram sua incapacidade de alcançar metas físicas e de aparência física (Melton, Dail, Katula & Mustian, 2011). Desta forma, a busca por ganho de massa magra, estética, perda de peso, resultados mais rápidos e correção postural se apresentam relevantes na contratação (Melton *et al.*, 2011; Souza; Drummond & Salgado, 2019). Considerando o fator motivação, a falta de automotivação por parte dos clientes para aderir ao exercício regular os forçam a buscar os serviços prestados por um profissional para motivá-los a se exercitarem durante uma sessão de treino, seja por estímulo verbal ou pela criatividade na variação dos exercícios (Melton *et al.*, 2011; Silva *et al.*, 2016; Rodrigues & Brandão, 2017).

Contudo, com o tempo o personal trainer passa a se apresentar como personagem mediador de questões psicológicas e comportamentais, sem perder a dinâmica de resultados físicos. Assim, a relação direta estabelecida entre o personal trainer e o cliente faz com que existam fatores associados a fidelidade e lealdade do cliente. Nesta relação personal trainer-cliente também são consideradas questões como individualidade, habilidades sociais, fatores motivacionais, empatia, educação e resultados (Melton, Katula & Mustian, 2008; Melton *et al.*, 2011; Silva *et al.*, 2016; Pinto, Krochinski & Pereira, 2020; Silva, Lima & Coelho Filho, 2020).

Por outro lado, em meio às inúmeras qualidades e atributos que passaram a contemplar o personal trainer, a visibilidade e atenção externa também são elevadas, tornando cada atitude motivo de discussões. Neste contexto, existem atitudes que comprometem a imagem do profissional, as quais podem influenciar negativamente sua carreira, consideradas como antiéticas e pouco profissionais que fazem com que a relação personal trainer-cliente seja encerrada. Dentre as atitudes podem ser vislumbradas comportamentos que são de natureza sexual, como flerte e comentários sexuais dirigidos ao cliente ou a outros membros da academia, cancelamento de compromissos com frequência, não avisar quando cancelar aulas, uso de roupas inapropriadas e uso indiscriminado de celular durante o treino (Melton *et al.*, 2008; Melton *et al.*, 2011; Silva *et al.*, 2020).

Além das questões relacionadas a atuação em si, o personal trainer se depara ao longo de sua carreira com problemas de continuação da atividade. Um dos fatores pertinentes desde o início está na manutenção da estética considerada ideal para o mercado, visto que, os clientes, muitas vezes buscando resultados estéticos realizam a contratação do treinador personalizado se pareando com seu estereótipo. Este fator pode ser custoso para o profissional, considerando a necessidade de manter por décadas determinados traços físicos como preditor de empregabilidade (Melton *et al.*, 2011; Rodrigues *et al.*, 2020; Santos & França, 2020).

Outros problemas perpassam o ambiente de academias e clubes, que são aqueles que não envolvem necessariamente os clientes, mas, sim, a progressão de sua vida social. O que se observa atualmente são profissionais altamente expostos a uma carreira sem garantias trabalhistas, como seguro desemprego e aposentadoria. Tais problemas ou desvantagens são percebidos conforme a carreira avança, com o desejo de constituir família e adquirir bens. Com a segurança monetária em risco constante, alternativas como o pluriemprego se tornam parte do cotidiano do personal trainer (Calesco, Nakano & Both, 2015; Silva *et al.*, 2016; Calesco & Both, 2022).

Desta forma, considerando os fatores históricos e todas as condições evolutivas e de aplicabilidade que norteiam a prática profissional do personal trainer, fica clara a amplitude de determinantes internos e externos que influenciam diretamente no processo de execução dos trabalhos laborais. Tais influências podem acarretar possíveis avanços ou retrocessos quanto ao desenvolvimento de carreira do personal trainer, o que demonstra a necessidade de pesquisas que tornem claras as delimitações pelas quais o profissional está propenso a conviver.

Perfil profissional do personal trainer

Os profissionais graduados em Educação Física que atuam como personal trainer optam pela área considerando a satisfação pessoal, oportunidade sugerida, expansão do mercado e o lado financeiro, sendo que a remuneração é considerada como um dos maiores destaques quando comparadas as demais linhas de atuação (Jardim & Neves, 2012; Calesco & Both, 2022). Entretanto, independente dos motivos que resultam na inserção no mercado de trabalho como personal, existem aspectos pessoais e profissionais específicos que devem ser considerados no decorrer da execução das atividades laborais, como a satisfação, busca por metas pessoais, estabilização e garantias (Oliveira-Silva & Silva, 2015; Calesco & Both, 2022). Tais aspectos estão atrelados as características do próprio indivíduo e a critérios impostos pelo ambiente em que se encontram inseridos.

Desta forma, as discussões se iniciam no que compete às características de formação do personal trainer. Neste aspecto, os estudos relacionados ao tema apresentaram dados confrontantes, dos quais, em alguns casos, a maioria dos profissionais possui formação em Educação Física (Teotonio, Baia, Romanholo & Pereira, 2014; Silva, Santos & Araújo, 2016), em outros, inversamente, uma parcela relativamente significativa é representada por pessoas sem formação ou com titulação em outras áreas (Neto, 2011). Esta inconsistência pode gerar dúvidas quanto à qualidade e a segurança dos serviços prestados, considerando a atuação de pessoas sem a devida competência para o exercício da profissão.

Ao desconsiderar os indivíduos que atuavam como personal trainers sem as mínimas competências exigidas dos profissionais formados, mais de 80% apresentavam titulação em licenciatura estabelecida antes da Resolução 7 de 2004 do Conselho Nacional de Educação (Silva *et al.*, 2016), sendo que, a maioria se encontrava registrado no Conselho Regional de Educação Física que representa seu estado (Neto, 2011; Jardim & Neves, 2012; Teotonio *et al.*, 2014).

Ao considerar a devida capacitação e regularização da atuação pelo órgão competente o profissional inicia suas atividades laborais com a possibilidade de adaptações relacionadas, por exemplo, as imposições do contexto de atuação. Neste sentido, existem algumas características exigidas pelos clientes que podem afetar o modo como a carreira é conduzida, como a necessidade de seguir um padrão muitas vezes pré-estabelecido. Este padrão se faz relevante ao considerar que o cliente em potencial pode decidir pela contratação do personal ressaltando sua aparência física (Junior & Cardoso, 2017; Rodrigues, Oliota-Ribeiro, Ferreira, Neto, & Rivera, 2020; Santos & França, 2020), o gênero, a etnia, a empatia, o nicho de atuação, e, os resultados obtidos por outros clientes (Melton *et al.*, 2008; Melton *et al.*, 2011). Obviamente, aspectos como capacitação e qualificação também são considerados relevantes no momento da escolha e contratação do profissional, mas não são exclusivos (Melton *et al.*, 2011; Junior & Cardoso, 2017; Rodrigues *et al.*, 2020).

Neste cenário de particularidades, no que se refere ao gênero, as restrições podem ser percebidas de imediato no perfil dos profissionais que atuam diretamente em academias como instrutores ou estagiários. De fato, as academias de grande porte favorecem a contratação de profissionais do sexo masculino, enquanto as academias de pequeno porte optam por profissionais do sexo feminino (Pereira & Paula, 2007; Aguiar, Soares & Guimarães, 2008; Krug *et al.*, 2009). Tal diferenciação na contratação influencia o profissional com o passar dos anos, considerando o potencial de visibilidade que destoa entre academias de diversos tamanhos, no qual, a contratação como personal trainer parte do trabalho direto na sala de musculação mediante contrato de trabalho com a academia (Ribeiro, Mendes, Bordoni, Rojo & Pereira, 2022). Da mesma forma, este perfil é repetido quando analisado a questão específica de atuação do personal trainer, sendo a maioria representada por profissionais do gênero masculino, não havendo até o momento uma explicação óbvia para o fato observado (Neto, 2011; Jardim & Neves, 2012; Mineiro, Scolaro, Bardy & Rocha, 2013; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016; Toledo & Rocha, 2017).

Em relação à idade, existe a tendência pela busca por profissionais mais jovens, com idades entre 25 e 30 anos (Mineiro *et al.*, 2013; Caetano, Tucher & Paixão, 2016; Silva *et al.*, 2016; Toledo & Rocha, 2017), podendo em alguns casos chegar aos 35 anos (Aguiar *et al.*, 2008; Jardim & Neves, 2012; Teotonio *et al.*, 2014). Este padrão identificado afeta diretamente os profissionais mais velhos, que acabam sofrendo restrições quanto ao perfil profissional admitido pelos clientes, atuando como personal trainer até aproximadamente 40 anos de idade (Coelho Filho, 2000, Antunes, 2003; Pereira & Paula, 2007; Calesco & Both, 2022)

A imagem corporal apresentada pelo profissional é considerada como um fator relevante para a profissão, pois considera-se que a aparência física se coloca como importante fator para a contratação dos serviços (Melton *et al.*, 2011; Santos & França, 2020). De fato, a relevância da imagem corporal se mostra de extrema importância ao ponto, em alguns casos, quando o profissional apresenta uma imagem próxima a de atletas ou modelos, o fator idade citado anteriormente pode se tornar irrelevante (Coelho Filho, 2000). Entretanto, cabe ressaltar que, em discordância as evidências sobre a importância da estética, alguns estudos demonstraram que o fator pode conflitar com outros pontos de interesse pelo cliente, no qual a *expertise* pode se sobressair no ato de escolha do profissional (Alves, de Magalhães Neto, David, Teixeira, Pereira & Domingues Filho, 2018; Pinto *et al.*, 2020; Rodrigues, 2020).

No que se refere à empatia, o estudo de Melton *et al.* (2011) evidenciou que o profissional deve ter a capacidade de compreender sobre a experiência do cliente, bem como uma habilidade em ouvir efetivamente suas dificuldades. De fato, em alguns casos, os clientes preferem profissionais que tenham passado pela experiência de, por exemplo, perder peso e pela prática de exercícios físicos, considerando que desta forma, podem apresentar maior compreensão quanto aos problemas impostos.

Outras características que estão relacionadas aos profissionais que atuam como personal trainers remetem ao fato da maioria ser solteira (Mineiro *et al.*, 2013; Caetano *et al.*, 2016), não possuírem filhos e apresentarem experiência profissional de até cinco anos (Caetano *et al.*, 2016; Domingues Filho, Magalhães Neto, Teixeira, Reis Filho & David 2020). No caso, a experiência profissional de até cinco anos demonstra que os profissionais atuam como personal trainer desde o início da carreira, visto que, paralelamente, a maior parcela dos atuantes apresenta até cinco anos de formação (Aguiar *et al.*, 2008; Neto, 2011; Jardim & Neves, 2012; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016).

Dentre as questões profissionais, observou-se que os personal trainers buscavam se atualizar com frequência por meio de cursos ou eventos ligados à área de pelo menos uma vez ao ano (Aguiar *et al.*, 2008; Silva *et al.*, 2016). Além de frequentarem os referidos cursos e eventos, também consideraram relevante o ganho de conhecimentos por meio de jornais, revistas, publicações científicas e livros (Neto, 2011; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016).

Perante todas as exigências dos clientes e o interesse pessoal por novos conhecimentos, idealizando boa relação com a profissão, destaca-se a pluralidade de emprego, sendo que mais da metade dos personal trainers possuem outra fonte de renda (Aguiar *et al.*, 2008; Neto, 2011; Jardim & Neves, 2012; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016). Dentre as demais atuações, são consideradas como principais: docência no ensino superior (Silva *et al.*, 2016), instrutor de musculação e professor de Educação Física na Educação Básica (Silva, Junior & Stecklow, 2013; Silva *et al.*, 2016).

Ressalta-se que a busca por outras fontes de renda remete as questões associadas a falta de garantias trabalhistas, e conseqüentemente, a falta de garantias de estabilidade, sendo que a maioria dos profissionais negociam a prestação dos serviços apenas de forma verbal (Jardim & Neves, 2012; Mineiro *et al.*, 2013; Calesco, Nakano & Both, 2015; Calesco & Both, 2022), recebendo os custos dos serviços prestados mensalmente (Jardim & Neves, 2012). Nesta perspectiva, os personal trainers relataram a instabilidade financeira como principal problema enfrentado no mercado de trabalho, seguido de desvalorização financeira do serviço, dificuldade em estabelecer o nome/marca (Silva *et al.*, 2016; Calesco & Both, 2022) e adaptação ao perfil do cliente (Anversa & Oliveira, 2011). Estes fatores colocam o profissional em situação de vulnerabilidade em sua atuação presente e futura, visto que, seu contexto de trabalho está constantemente pautado em incertezas (Garcia Filho, Carvalho, Tagliari & Maoski, 2019).

Infelizmente, os fatores apresentados como motivos de insatisfação com a profissão justificam o fato de grande parte dos profissionais não demonstrarem nenhum interesse em seguir carreira na área de Educação Física como personal trainer (Furtado & Santiago, 2015; Calesco & Both, 2022). Dentre aqueles que apresentam maior insatisfação com questões relacionadas à profissão estão os profissionais com mais de 31 anos, detentores de cursos de pós-graduação e que atuam em quatro ou mais ambientes laborais (Calesco *et al.*, 2015). Entretanto, mesmo com as barreiras identificadas, existe por parte de alguns profissionais a satisfação e o interesse em continuar atuando na área (Jardim & Neves, 2012). Porém, dentre os profissionais que demonstraram interesse em seguir carreira, a maioria apresenta esta possibilidade apenas a partir de outras condições, no caso, pela carreira acadêmica ou por modificações realizadas no próprio local de trabalho (Furtado & Santiago, 2015; Calesco & Both, 2022).

O mercado de trabalho do personal trainer

O perfil de atuação do personal trainer sofre influência de características pessoais e profissionais impostas pelos clientes, que exigem atributos que podem ser favoráveis ou desfavoráveis ao trabalhador. Porém, não somente a relação personal trainer-cliente reflete em como o futuro será traçado, mas, também, a sua relação com o mercado de trabalho. Ou seja, o contexto em que está inserido dispõe de inúmeros fatores que podem afetar o desenvolvimento da carreira desde o início.

Desta forma, perante o início da carreira como personal trainer, o mercado de trabalho exige que seja apresentada formação superior, de preferência com especialização na área, além de competências sobre conhecimentos técnicos instrumentais, relacionamento interpessoal, postura ética, ações motivacionais, perfil proativo e noções de marketing pessoal (Alves *et al.*, 2018; Silva & Oliveira, 2018; Santos & Nascimento, 2019; Pinto *et al.*, 2020). Entretanto, para que estes requisitos sejam atendidos é necessário que o profissional busque a formação continuada a fim de buscar aprimoramento e novos conhecimentos (Anversa & Oliveira, 2011; Silva & Oliveira, 2018).

Considerada à formação inicial, o personal trainer tem como campo de atuação as áreas em que algum indivíduo tenha a intenção de melhorar sua saúde por meio da prática de exercícios físicos. Neste ponto, deve ser considerado que ter saúde não significa apenas o fato de não estar doente, mas sim, de ter uma qualidade de vida elevada. Com este entendimento, o personal trainer pode atuar, por exemplo, em hospitais, aumentando a qualidade de vida dos enfermos que ali estão (Deliberador, 1998; Lacerda; Silva, 2015; Brolese, Lessa, Santos, Mendes, Cunha & Rodrigues, 2017).

Apesar de ser uma possibilidade de atuação, ressalta-se que quanto às questões voltadas ao local em que o personal trainer desenvolve seus trabalhos, por ser um profissional liberal, não apresenta local fixo para o exercício da profissão. Assim, na maioria dos casos os atendimentos ocorrem de forma intercalada entre academias, clubes e residências dos clientes (Aguiar *et al.*, 2008; Jardim & Neves, 2012; Mineiro *et al.*, 2013; Silva *et al.*, 2016; Toledo & Rocha, 2017). Esta atuação em mais de um local sofre grande influência por parte dos clientes que impõe a realização dos exercícios físicos em lugares específicos (Furtado & Santiago, 2015; Silva *et al.*, 2016; Domingues Filho *et al.*, 2020).

Além de estar inserido no mercado de trabalho como profissional liberal, com mais de um local de atuação, outra característica do personal trainer está atrelada aos horários de trabalho. Por se tratar de atendimento específico a um cliente na maioria dos casos, a disponibilidade de horários se mostra restrita, tendo o profissional a função de se adaptar. Como resultado, os horários de atendimento apresentam variações entre os períodos de manhã, tarde e noite (Jardim & Neves, 2012; Vicentini, 2018; Silva *et al.*, 2020).

De qualquer forma, mesmo que os clientes apresentem grande variação de horários para os treinos, não significa que o personal trainer os atenderá. De fato, a autonomia da carga horária de trabalho é apontada como um fator ligado ao profissional liberal, podendo optar pela quantidade de horas trabalhadas diariamente ou semanalmente, levando em conta suas necessidades, prioridades e disponibilidades. Neste aspecto, tendo a liberdade de escolha, a carga horária de trabalho do personal trainer é apresentada de forma bem heterogênea, podendo variar de menos de 10 horas semanais até mais de 40 horas semanais (Jardim & Neves, 2012; Silva *et al.*, 2013; Cardoso *et al.*, 2016; Silva *et al.*, 2016) tendo nesta jornada, um total limitado de 10 clientes no máximo (Jardim & Neves, 2012; Silva *et al.*, 2016).

Um fator influenciador na carga horária trabalhada pelo personal remete ao nível de formação. De fato, os profissionais que apresentam além da graduação o título de pós-graduação ou de outros conhecimentos, demandam carga horária de trabalho semanal maior comparado aos profissionais que possuem apenas o título de graduação, o que demonstra que quanto maior a titulação, maior são as oportunidades de mercado (Silva *et al.*, 2013).

Outro fator relevante para o profissional e que apresenta grande discrepância está no preço cobrado pelos serviços prestados. O preço da hora aula cobrada apresenta uma variação que pode partir de 1,7% chegando a 18% em relação ao salário-mínimo (Aguilar *et al.*, 2008; Jardim & Neves, 2012; Mineiro *et al.*, 2013; Silva *et al.*, 2013; Silva *et al.*, 2016; Toledo & Rocha, 2017; Gut, Santos & Oliveira, 2018). Apesar da grande variação, pode-se considerar que os profissionais se mostram satisfeitos com a remuneração obtida (Toledo & Rocha, 2017). Dentre tal variação de preços, os mais elevados são apresentados por profissionais que atuam em locais fora das academias e detentores de título de pós-graduação (Mineiro *et al.*, 2013; Silva *et al.*, 2013).

Vale ressaltar que o preço cobrado pela hora-aula pode sofrer influência de diversos fatores, estando atrelado diretamente ao profissional ou ao meio em que o trabalho é realizado. Nesta perspectiva os fatores como local de atuação e titulação do profissional são influenciadores (Mineiro *et al.*, 2013; Silva *et al.*, 2013). Entretanto, questões ligadas ao custo de vida do profissional considerando a cidade de atuação, e o poder aquisitivo dos clientes em potencial inseridos no local em que os treinos são realizados podem ser considerados fatores influenciadores do preço cobrado por cada sessão de treino.

Outra característica de relação entre personal trainer e mercado de trabalho está na forma em que os clientes são captados. O personal trainer, por ser um profissional liberal, não é amparado por uma instituição ou organização que lhe fornecerá clientes, sendo assim, os principais meios de divulgação estão pautados principalmente em recomendações de clientes, propagandas diversas (Melton *et al.*, 2008; Jardim & Neves, 2012; Silva *et al.*, 2016; Toledo & Rocha, 2017) e captação enquanto profissionais atuantes em salas de musculação representantes de uma academia (Ribeiro *et al.*, 2022). Além disso, o atendimento, a postura e o conhecimento técnico específico também se mostram como fatores de captação, pois são características apontadas como atrativas pelos clientes (Pinto *et al.*, 2020; Silva *et al.*, 2022). Entretanto, todos os fatores de captação não garantem ao profissional estabilidade, sendo uma necessidade diária a busca por novos clientes, a fim de suprir a rotatividade (Ribeiro *et al.*, 2022).

Outra forma de obter clientes que independe da ação direta do profissional está na observação por parte de clientes em potencial nos resultados obtidos por outros clientes, que são acompanhados pelo personal trainer em questão. A par desta premissa, o profissional deve considerar que os resultados obtidos com os atuais clientes podem servir como meio de divulgação para atrair novos clientes, sendo que, parte dos clientes que não apresentaram contato direto ou indireto com nenhum profissional, escolhem os personal trainers considerando os resultados de mudança na aparência física ou aptidão física demonstradas pelos clientes atuais (Melton *et al.*, 2011).

Esta questão da “vitrine” pode ser muito explorada pelos personal trainers, pois, os indivíduos que iniciam um programa de treinos com um profissional, em sua maioria, buscam algum tipo de resultado físico, e de forma rápida, o que pode ser usado a favor do marketing pessoal. Além dos fatores estéticos, os

clientes buscam o treinamento personalizado por apresentar característica de treino individualizado, com acompanhamento exclusivo e realização de avaliações físicas periódicas (Guimarães, 2012). Outro ponto a ser ressaltado diz respeito ao fato de que, com o treinamento personalizado as pessoas tendem a mudar suas atitudes, aumentando a quantidade de exercícios físicos realizados no dia a dia (McClaran, 2003; Fischer & Bryant, 2008).

Outros fatores pelos quais surge o interesse pelo trabalho do personal trainer, estão o cuidado com a saúde, estética, preparação física, fins terapêuticos além da obtenção de resultados profiláticos (Neto, 2011; Jardim & Neves, 2012; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016; Souza, Drummond & Salgado, 2019). De fato, os objetivos dos clientes, apesar de apresentarem certos padrões gerais, manifestam determinadas tendências quando considerados os gêneros masculino e feminino. Nestes casos, os homens buscam o trabalho de personal aparentemente por fatores extrínsecos, na intenção de melhor desempenho esportivo ou alívio de lesões, como dores nas costas (Scholl, Leen, Alexander, Pike & Johansen, 2012). No caso de mulheres, aparentemente a busca ocorre por fatores intrínsecos, relacionados a individualidade, eficácia, eficiência, responsabilidade e motivação (Scholl *et al.*, 2012; Rodrigues & Brandão, 2017).

Para atender os objetivos dos clientes e garantir a fidelidade, prezando pela qualidade do treino e zelando pela saúde e qualidade de vida, são realizadas avaliações físicas, sendo a maioria delas conduzidas pelo próprio profissional de Educação Física, as quais ocorrem de forma trimestral (Neto, 2011; Mineiro *et al.*, 2013; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016). A fim de melhorar os resultados dos clientes, profissionais relataram haver a interação com outras áreas da saúde (Mineiro *et al.*, 2013). Mesmo não sendo adotado pela maioria, a nutrição se mostra como maior aliada (Jardim & Neves, 2012; Silva *et al.*, 2013)

Por fim, para a realização dos trabalhos, os personal trainers se reportam a aulas programadas (Neto, 2011; Teotonio *et al.*, 2014), formuladas com base principalmente pela avaliação física, seguido de *feeling* e dados científicos (Neto, 2011; Teotonio *et al.*, 2014). A renovação dos programas de treinamento ocorre de forma mensal ou de acordo com os objetivos do cliente (Neto, 2011; Teotonio *et al.*, 2014; Silva *et al.*, 2016).

Considerações finais

Ao considerar os fatores influenciadores do mercado de trabalho sobre a atuação do personal trainer, podem ser observadas algumas limitações para que exista a continuidade da atividade laboral. Neste caso, a satisfação pessoal identificada no início da carreira recai sobre as insatisfações após um período inserido no mercado de trabalho.

Assim, observa-se a importância do personal trainer na busca por objetivos estéticos e de saúde dos clientes resultando na vasta expansão do mercado de trabalho. Tanto se faz sua relevância e crescimento, que, a princípio, se mostra como condições relevantes para a escolha da profissão por profissionais recém graduados, mas, posteriormente, não se faz expressiva considerando que a idade, por exemplo, impede o seu progresso.

As questões financeiras, a princípio atraentes, com o passar dos anos não conseguem suprir as necessidades de garantias trabalhistas, bem como questões pessoais relacionadas ao futuro. A falta de garantias acarreta a dúvida quanto à continuidade da carreira, no qual o personal trainer não consegue vislumbrar um desenvolvimento com seu fim na aposentadoria. Outro ponto relevante nas questões de garantias se refere ao fato da maioria dos profissionais não desfrutarem de benefícios caso seja acometido por alguma doença grave ou acidente, seja decorrente do trabalho ou de qualquer outro motivo, pois muitos não possuem vínculo registrado no sistema previdenciário.

Desta forma, entende-se que o profissional de Educação Física que atua como personal trainer deve apresentar diversas características profissionais e pessoais para que seja aceito pelo público-alvo e reconhecido em meio ao mercado de atuação. Entretanto, mesmo com todas as características e cumprimento das exigências, não existe a garantia de segurança e estabilidade, levando o profissional a ter uma carreira de curto prazo, e por fim, a busca pelos seus objetivos em outras profissões.

Referências

- Aguiar, D. L., Soares, A., & de Azevedo Guimarães, A. C. (2008). Personal trainer e o idoso. *Fitness & Performance Journal*, 7(3), 185-194.
- Alves, F. F. M., de Magalhães Neto, A. M., David, F. L., Teixeira, C. V. L. S., Pereira, C. A., & Domingues Filho, L. A. (2018). Personal training: fatores relevantes para contratação do serviço. *RBPFX-Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, 12(80), 1156-1160.
- Andrade Coelho Filho, C. A. (2000). O discurso do profissional de ginástica em academia no Rio de Janeiro. *Movimento*, 6(12), 14-25.
- Antunes, A. C. (2003). Perfil profissional de instrutores de academias de ginástica e musculação. *EFDeportes.com*, 9(60).
- Anversa, A. L. B., & de Oliveira, A. A. B. (2011). Personal trainer: competências profissionais demandadas pelo mercado de trabalho. *Pensar a prática*, 14(3).
- Brolese, D. F., Lessa, G., Santos, J. L. G. D., Mendes, J. D. S., Cunha, K. S. D., & Rodrigues, J. (2017). Resiliência da equipe de saúde no cuidado a pessoas com transtornos mentais em um hospital psiquiátrico. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.
- Caetano, D. T. J., Tucher, G., & Paixão, J. A. D. (2011). Análise do perfil social e físico de profissionais de Educação Física atuantes em Muriaé (MG). *Revista Científica da Faminas*, 6(3), 105-114.
- Calesco, V. A., & Both, J. (2022). Os ciclos de desenvolvimento da carreira do personal trainer. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 44.
- Calesco, V. A., Nakano, D. M., Both, J. (2015). *Satisfação no trabalho: a visão do personal trainer*. VI Congresso Internacional de Pedagogia do Esporte / III Congresso Internacional de Educação Física e Esporte Olímpico.
- Cardoso, G. A., Gallo, D. G., Silva, R. S. B., Soares, W. S., & Silva, I. R. D. S. (2016). *Estilo e qualidade de vida do personal trainer da cidade de João Pessoa*. Congresso Internacional de Atividade Física, Nutrição e Saúde (No. 1).
- Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) (2022). *Pesquisa de registrados*. Recuperado de: <https://www.confef.org.br/confef/registros/>
- CONFEF (2002). *Resolução nº 046/2020*. Recuperado de: <http://www.confef.org.br/confef/resolucoes/82>
- Deliberador, A. (1998). *Metodologia do desenvolvimento personal training*. Midiograf.
- Domingues Filho, L. A., de Magalhães Neto, A. M., Teixeira, C. V. L. S., Reis Filho, A. D., & David, F. L. (2020). Personal Trainer: formação e a atuação do profissional no Brasil. *RBPFX-Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, 14(90), 206-213.
- Filho, R. A. G., Carvalho, W. G., Tagliari, C. C., & Maoski, A. P. C. (2019). Perfil da gestão do negócio do personal trainer de Curitiba-PR. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 27(2), 110-120.
- Fischer, D. V., & Bryant, J. (2008). Effect of certified personal trainer services on stage of exercise behavior and exercise mediators in female college students. *Journal of American College Health*, 56(4), 369-376.
- Furtado, R. P., & Santiago, L. P. (2015). Educação Física e trabalho: considerações a respeito da inserção profissional de egressos da FEF-UFG. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 29, 325-336.
- Filho, R. A. G., Carvalho, W. G., Tagliari, C. C., & Maoski, A. P. C. (2019). Perfil da gestão do negócio do personal trainer de Curitiba-PR. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 27(2), 110-120.
- Guimarães, J. M. (2012). Perfil de aderência e permanência de alunos de personal trainer da cidade de Cuiabá. *RBNE-Revista Brasileira de Nutrição Esportiva*, 6(33).

- Gut, B. C. P., Santos, M. S., & de Oliveira, E. M. J. (2018). A Mulher Empreendedora e o delineamento do perfil Profissional da Personal Trainer. ID on line. *Revista de psicologia*, 12(40), 315-335.
- Jardim, A., & Neves, C. B. (2012). Perfil do personal trainer dos municípios de Nova Friburgo e Teresópolis. *Rev. Littera Docente e Discente*, 1(1).
- Junior, C. A. P., & Cardoso, M. V. (2017). Fatores que impactam a intenção de compra do consumidor do serviço de personal trainer. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, 6(4), 310-332.
- Krug, R. D. R., Damásio, W., Conceição, V. J. S. D., & Krug, H. N. (2009). *Perfil dos profissionais de educação física que atuam em academias de musculação na região central da cidade de Criciúma-SC*. Simpósio nacional de educação física.
- Lacerda, F. B., & Silva, R. F. G. (2015). A classe hospitalar no Pará: implantação e implementação. *Revista Marupíra*, 2, 66-81.
- Lei nº 9.696, de 1 de setembro de 1998. Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Educação Física e cria os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de Educação Física. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9696.htm
- Martins, I. M. L. (2015). *Intervenção profissional e formação superior em educação física: articulação necessária para a qualidade do exercício profissional*. CONFEEF. Recuperado de: https://www.confef.org.br/confef/comunicacao/publicacoes/arquivos/INTERVENCAO_DOCUMENTO_FINAL.pdf
-
-
-
-
- Melton, D. I., Katula, J. A., & Mustian, K. M. (2008). The current state of personal training: An industry perspective of personal trainers in a small southeast community. *Journal of strength and conditioning research/National Strength & Conditioning Association*, 22(3), 883.
- Melton, D., Dail, T. K., Katula, J. A., & Mustian, K. M. (2011). Women's perspectives of personal trainers: A qualitative study. *The sport journal*, 14(1).
- Mineiro, L., Scolaro, A. M. T., Bardy, J. A., & Rocha, R. E. (2013). Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de CaÃ § ador/SC. *RBPFEEX-Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, 7(41).
- Neto, J. B. (2011). Perfil profissional de Personal Trainers que atuam na área de musculação na cidade de Gurupi-TO. *Revista Cereus*, 3(1).
- Oliveira Pinto, M., Krochinski, M. L., & Pereira, S. M. (2020). Personal trainer: fatores que influenciam a contratação deste profissional no litoral de Santa Catarina. *Revista Carioca de Educação Física*, 15(2), 85-93.
- Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. D. S. S. (2015). Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Pereira, R. G., & de Paula, A. H. (2007). Perfil profissional de instrutores de musculação das academias da cidade de João Monlevade-MG. *Movimentum-Revista Digital de Educação Física*, 2(1), 1-10.
- Ratamess, N. A., Faigenbaum, A. D., Traitz, R., Caputo, G., Mangine, G., Haynes, A., ... & Kang, J. (2006). The Influence of a Personal Fitness Trainer on Self-Selected Resistance Training Intensity in Healthy Women: 1799: Board# 172 2: 00 PM–3: 00 PM. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(5), S291.
- Ribeiro, C. H. V., Mendes, C. S., Bordoni, M. V., Rojo, J. R., & Pereira, E. G. B. (2022). Do salão de musculação ao personal trainer: gerenciamento de carreira e oportunidades empreendedoras. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 27(291).
- Rodrigues, A. L. P. (2020). Fatores determinantes na contratação de um personal trainer em Fortaleza/CE. *Kinesis*, 38.
- Rodrigues, A. L. P., & Brandão, D. C. (2017). Fatores motivacionais que levam mulheres entre 18 e 30 anos à procura e adesão ao treinamento com personal trainer em uma academia na cidade de Fortaleza-CE. *Revista Brasileira de Nutrição Esportiva*, 11(62), 168-175.

- Rodrigues, A. W. D., Oliota-Ribeiro, L. S., Ferreira, E. A. A. P., Neto, J. F. L., & Rivera, G. A. (2020). Imagem corporal do personal trainer relacionada à credibilidade profissional. *Pensar a Prática*, 23.
- Santos, P. V. R., & do Nascimento, O. V. (2019). O personal trainer: estratégias de marketing para retenção de clientes. *Revista campo do saber*, 4(2).
- Santos, T. S., & de França, J. V. S. (2020). Personal trainer de excelência: um olhar sobre a gestão da qualidade dos serviços prestados. *Revista Intercontinental de Gestão Desportiva-rigd*, 10(3), e10028.
- Scholl, K. G., Leen, K., Alexander, D., Pike, R., & Johansen, L. (2012). University student interest and use of personal training services. *Recreational Sports Journal*, 36(1), 60-71.
- Silva, A. B., Junior, P. C., & Stecklow, M. V. (2013). Perfil dos educadores físicos que atuam com treinamento personalizado em academias da baixada fluminense. *Revista Uniabeu*, 6(12), 258-259.
- Silva, F. I. C., Santos, A. M. L., & de Araújo, D. M. E. (2016). Perfil profissional do personal trainer atuante em academias de Teresina-PI. *RBPFEEX-Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, 10(61), 634-644.
- Silva, J. H. D. D., Silva, A. C., Triani, F. D. S., Telles, S. D. C. C., & Lüdorf, S. M. A. (2022). Aspectos envolvidos na contratação e manutenção do personal trainer: capitais em jogo. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 44.
- Silva, J. N. P., Lima, L. C., & de Andrade Coelho Filho, C. A. (2020). Adesão ao trabalho do personal trainer. *Kinesís*, 38.
- Silva, J. S., & de Oliveira, L. (2018). O personal trainer e sua qualificação profissional. *Revista Campo do Saber*, 3(2).
- Silva, M. L., Bossle, C. B., & Fraga, A. B. (2016). Em companhia do personal trainer: significados atribuídos pelos alunos ao atendimento personalizado. *Motrivivência*, 28(49), 26-37.
- Souza, M. T. S., Drummond, L. R., & Salgado, J. V. V. (2019). Procura pelo treinamento personalizado e fidelização: um estudo com clientes de personal trainer nas academias de Divinópolis-MG. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 27(4), 199-206.
- Teotonio, J.S., Baia, F. C., Romanholo, R. A., & Pereira, J. E. (2014). Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de Cacoal Rondônia-Brasil. *RBPFEEX-Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, 8(50).
- Toledo, D. D., & de Carvalho Rocha, J. R. (2017). O marketing como ferramenta para o personal trainer atuante na cidade de João Pessoa/PB. *Revista Campo do Saber*, 3(1).
- Vicentini, L., Santos, W. R., Figueiredo, M. J. G., & Morais, A. E. A. (2018). *Aceitação e Perspectivas dos Potenciais Consumidores do Serviço de Personal Trainer Online no Estado de São Paulo* (pp. 436-453). VI Congresso Latino-Americano de Estudos Socioculturais do Esporte .