

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE EDUCAÇÃO FÍSICA  
CURSO DE BACHARELADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA

FERNANDA DA VEIGA CHERENETA KOINSKI

**FORMAÇÃO CONTINUADA EM BACHARÉIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA  
ATUANTES EM ACADEMIAS DE CURITIBA: UMA INICIATIVA PRIVADA OU  
PESSOAL?**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURITIBA  
2019

FERNANDA DA VEIGA CHERENETA KOINSKI

**FORMAÇÃO CONTINUADA EM BACHARÉIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA  
ATUANTES EM ACADEMIAS DE CURITIBA: UMA INICIATIVA PRIVADA OU  
PESSOAL?**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Educação Física, no Curso de Educação Física do Departamento Acadêmico de Educação Física (DAEFI) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ana Paula Cabral Bonin Maoski.

CURITIBA  
2019



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Campus Curitiba  
Departamento Acadêmico de Educação Física  
Curso de Bacharelado em Educação Física



---

## TERMO DE APROVAÇÃO

### FORMAÇÃO CONTINUADA EM BACHAREIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA ATUANTES EM ACADEMIAS DE CURITIBA: UMA INICIATIVA PRIVADA OU PESSOAL?

Por

**FERNANDA DA VEIGA CHERENETA KOINSKI**

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi apresentado em 02 de maio de 2019, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharelado em Educação Física. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho **aprovado**.

---

Prof. Dra. Ana Paula Cabral Bonin Maoski  
Orientadora

---

Prof. Dr. Gilmar Francisco Afonso  
Membro titular

---

Prof. Me. Alexandre Augusto de Paula da Silva  
Membro titular

Às memórias de Jonas e Catarina da Veiga, meus avós, pelas lembranças da infância feliz e saudável em que vivi.

Ao meu querido esposo Elvis, pelos seus esforços diários em fazer do nosso lar um pedacinho do céu.

## RESUMO

KOINSKI, Fernanda da Veiga Chereneta. Formação continuada em Bacharéis da Educação Física atuantes em academias de Curitiba: uma iniciativa privada ou pessoal? 58 f. Monografia de Graduação (Bacharelado em Educação Física) – Departamento Acadêmico de Educação Física. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

O mercado de trabalho exige um profissional competente, qualificado e atualizado. A formação continuada visa preencher as lacunas que venham a surgir durante a vida do profissional de Educação Física. Leva-se em consideração que o campo de maior absorção de egressos encontra-se em academias, as quais, visam a maximização da riqueza e, portanto, a redução dos custos operacionais contribui para tal. Formalizada a dualidade, o objetivo do presente estudo é verificar se os gestores atuantes em academias da cidade de Curitiba-PR disponibilizam alguma forma de formação continuada aos profissionais que ali atuam. Caracterizando-se como pesquisa exploratória, quantitativa e descritiva. O instrumento de coleta de dados foi a elaboração de um questionário, baseado no referencial teórico, contendo doze questões de múltipla escolha, sendo direcionado aos gestores das academias. O tratamento de dados foi realizado utilizando o software IBM SPSS Statistics 20.0. Os resultados demonstraram que os gestores são em sua grande maioria do sexo masculino (66,7%), com prevalência de idade de 30 a 39 anos (46,7%), e com alguma especialização (56,7%). Quanto a formação continuada, mais da metade dos gestores (52,0%) optaram em liberar aos profissionais para que os mesmos realizem cursos por conta própria, sem nenhuma espécie de auxílio financeiro (59,0%). Todavia, (72,4%) afirmaram investir em formação continuada em suas academias, sendo que (60,0%) deles fomentam de uma a cinco capacitações anuais. Conclui-se que embora haja um movimento pelos gestores de adesão ao fomento em formação continuada, ela acaba sendo primariamente uma iniciativa pessoal.

**Palavras-chave:** Educação Física. Gestão de Academias. Formação Continuada.

## ABSTRACT

KOINSKI, Fernanda da Veiga Chereneta. Continued training in bachelors physical education acting in academies of the city of Curitiba: a private or personal initiative? 58 I. Undergraduate's monography (Bachelor Course in Physical Education) – Academic Department of Physical Education, Federal University of Technology – Paraná. Curitiba, 2019.

The work market requires a competent professional, qualified and updated. The continuing education aims to fill any gaps that may arise during the life of the Physical Education professional. It should be noted that the field of higher absorption of graduates are in academies which aim to maximize wealth, and, therefore, the reduction of operating costs contributes to this. Formalized duality, the objective of the present study is to verify if managers working in academies from the city of Curitiba-PR provide some form of continuing training to the professionals who work there. Characterizing as exploratory, quantitative and descriptive research. The instrument of data collection was the elaboration of a questionnaire based on the theoretical reference, containing twelve questions of multiple choice, being directed to the managers of the academies. The data treatment was performed using the software IBM SPSS Statistics 20.0. The results showed that the managers are mostly male (66,7%), with a prevalence of 30 to 39 years (46,7%), and with some specialization (56,7%). With regard to continuing education, more than half of the (52,0%), opted to release the professionals to carry out courses on their own, without any kind of financial aid (59,0%). However (72,4%) affirmed investing in continuing education in their academies, being that (60,0%) of them offer one to five annual training sessions. We conclude that although there is a movement by the managers of the adherence to the promotion of continuing education, it ends up being primarily a personal initiative.

**Keywords:** Physical education. Academy management. Continued education.

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1- PERFIL DOS GESTORES DE ACADEMIAS DA CIDADE DE CURITIBA/PR.....	34
TABELA 2 - MECANISMOS UTILIZADOS POR GESTORES NO FOMENTO EM FORMAÇÃO CONTINUADA .....	35
TABELA 3 - INVESTIMENTO DOS GESTORES EM FORMAÇÃO CONTINUADA.....	35
TABELA 4- IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO CONTINUADA NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO.....	35
TABELA 5- O INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO CONTINUADA SE REFLETE NA REMUNERAÇÃO?.....	36

## LISTA DE SIGLAS

CFE	Conselho Federal de Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONFED	Conselho Federal de Educação Física
CREF	Conselho Regional de Educação Física
CSE	Câmara Superior em Educação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	11
1.2 PROBLEMA.....	12
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.3.1 Objetivo geral.....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1 EDUCAÇÃO FÍSICA.....	13
2.1.1 Bases legais em Educação Física.....	13
2.1.2 Bases para formação profissional do bacharel.....	15
2.1.3 Contextualização de trabalho e o bacharel atuante em academia....	16
2.1.4 Remuneração do bacharel.....	19
2.2 FORMAÇÃO CONTINUADA.....	20
2.3 GESTÃO EM ACADEMIA.....	23
2.3.1 Qual o perfil desses gestores?.....	26
2.3.2 Quais perfis profissionais buscam?.....	27
2.3.3 Quanto é investido em capacitação a esses profissionais?.....	29
<b>3 METODOLOGIA DE PESQUISA.....</b>	<b>30</b>
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	30
3.2 AMOSTRA DO ESTUDO.....	30
3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	30
3.3.1 Critérios de inclusão.....	31
3.3.2 Critérios de exclusão.....	31
3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS.....	31
3.5 VARIÁVEIS DO ESTUDO.....	32
3.5.1 Análise de dados.....	32
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
<b>5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>
5.1 Perfil dos gestores de academias da cidade de Curitiba/PR.....	38

5.2 Mecanismos para fomentar formação continuada.....	39
5.3 Investimento dos gestores em formação continuada.....	40
5.4 Importância da formação continuada no momento da contratação.....	41
5.5 O Grau de qualificação dos profissionais se reflete na remuneração....	42
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>45</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>52</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Há exatamente 21 anos, a Educação Física foi regulamentada enquanto profissão, na mesma época, criaram-se os conselhos a nível federal e regional, cuja missão, estaria embasada em oferecer serviços de atividades físicas mediante a supervisão de um profissional de Educação Física (CONFED, 2018).

Com a expansão da área, existem atualmente, 20 (vinte) conselhos regionais em todo país, sendo que, só na cidade de Curitiba/PR, encontra-se registrados no conselho regional de Educação Física (CREF), 7.300 (sete mil e trezentos) profissionais (CREF, 2018).

Ao longo do tempo foram criados ainda, pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), diretrizes, normas e resoluções, com o intuito de embasar os cursos de Educação Física, inclusive, dando autonomia às instituições de ensino superior para elaborarem um currículo capaz de atender às peculiaridades regionais, buscando um perfil acadêmico de formação inicial crítica, reflexiva, ética e de formação continuada (BRASIL, 1987; BRASIL, 2004). Entende-se por ética uma postura e conduta a ser adotada e observada no código de ética pelo profissional de Educação Física (CONFED, 2018).

Tais referenciais surgiram pelo aumento exponencial da área, havendo avanços nos debates conceituais, em pesquisas, nas estratégias de difusão do conhecimento mediante congressos, livros, entre outros (HALLAL; MELO, 2017). Houve ainda, aumentos na mercantilização das práticas corporais, crescendo o consumo de bens e serviços, ampliando os campos de atuação profissional (PRONI, 2010).

Contudo, grande parte dos egressos direciona-se logo após a formação inicial ao trabalho no segmento *fitness* (PRONI, 2010; OLIVEIRA et al., 2013; SALLES et al., 2015; FURTADO; SANTIAGO, 2015; CANDIDO et al., 2017). Segmento este, considerado como um mercado de trabalho altamente competitivo e desigual (PRONI, 2010).

Onde, grande parte das academias pauta-se numa gestão voltada para os clientes, visando à redução de custos e à lucratividade (VENLIOLES, 2005). Investindo mais em equipamentos, que por sua vez restringem a atuação profissional, elaborando contratos de tempo parcial, obrigando o profissional de

Educação Física a trabalhar em mais de um local, como forma de complementação de sua renda final (QUELHAS, 2012).

Não fosse suficiente, há ainda, a exigência de um profissional versátil e polivalente, que além de ter a competência em realizar diversas tarefas, deve estar alinhado frente às atualizações em sua área de atuação (PRONI, 2010).

Diante de tantos impasses, emerge o processo de formação continuada, a qual se torna relevante frente às demandas impostas, aos avanços em termos de conhecimento e tecnologia (CHIMENTÃO, 2009), tornando-se um meio de articulação de antigos e novos conhecimentos (WENGZYNSKI; TOZZETO, 2012), permitindo assim, aprimoramento, reflexão e atualização (SALLES et al., 2015).

Portanto, a formação continuada exerce papel preponderante sobre o profissional, o qual, segundo Nunes et al., (2012) deve ter as competências para agir de modo a apoiar-se em um conjunto articulado e dinâmico de conhecimentos, tornando-se imprescindível sua promoção. Cabe salientar que tanto profissionais de Educação Física (MATIOSKI, 2011), quanto gestores de academias (FREITAS; DE BOM, 2015), reconhecem a importância que a formação continuada exerce sobre a atividade profissional, sendo relevante para ambos. Resta saber, quem ou quais são os fomentadores do processo de formação continuada no negócio academia, da cidade de Curitiba/PR.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

O mercado de trabalho em academias é marcado por constantes evoluções técnico-científicas, além de ser altamente competitivo, costumando valorizar-se a juventude associada à competência. O gestor que fomenta a formação continuada e ainda remunera os profissionais mais bem qualificados, adquire um diferencial competitivo, por sua vez, o profissional em constante atualização conseguirá atender às expectativas do gestor, do cliente e suas próprias expectativas. Diante do exposto, haverá maior reconhecimento pela profissão, sendo levada em consideração a competência mais que a aparência, prestando serviços de qualidade para a população.

## 1.2 PROBLEMA

Quais são os principais mecanismos de formação continuada, fornecidos por gestores de academias da cidade de Curitiba/PR aos profissionais de Educação Física que nelas atuam?

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo geral

Identificar os principais mecanismos de formação continuada fornecidos por gestores de academias da cidade de Curitiba/PR aos profissionais de Educação Física que nelas atuam.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Verificar se os gestores de academias da cidade de Curitiba/PR investem em formação continuada ao profissional do bacharelado em Educação Física.
- Verificar o grau de importância da formação continuada atribuído pelo gestor no momento da contratação.
- Identificar se o investimento em formação continuada se reflete na remuneração dos profissionais de Educação Física.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 EDUCAÇÃO FÍSICA

#### 2.1.1 Bases legais em Educação Física

Desde a década de 1940, havia a intenção de sua regulamentação e tal intenção, ganhou expressividade com a apresentação do Projeto de Lei nº 4559/84, o qual reconhecia de forma jurídica os profissionais de Educação Física, porém, esse projeto foi vetado pelo então presidente José Sarney (CONFEEF, 2018).

Já no ano de 1987, os respectivos conselhos federais e nacionais da Educação criam a resolução número 03 de junho de 1987, a qual discorria que a formação dos profissionais de Educação Física, seria feita conferindo-lhe o título de Bacharel (área não escolar) e/ou Licenciado (área escolar), ainda, fica a cargo das instituições de ensino superior, elaborar o currículo do curso, atendendo aos interesses regionais e expectativas dos alunos (BRASIL, 1987).

Em 1995, parte dos profissionais insatisfeitos com a não regulamentação da profissão criam o “Movimento Nacional pela Regulamentação do Profissional de Educação Física”, cabe destacar que havia uma corrente contrária ao movimento citado (CONFEEF, 2018).

No ano seguinte, foi criada a Lei de nº 9394/96, a qual estabelecia as bases para a educação nacional, especificamente em seu artigo 26, traz a tratativa de que a Educação Física é componente curricular obrigatório na educação básica. (BRASIL, 1996).

Desde 1996 até os dias atuais, foram publicadas pelo CNE e Conselho Superior de Educação (CSE), cinco resoluções/pareceres específicos para a Educação Física, abrangendo tanto a licenciatura quanto ao bacharelado (BRASIL, 2018). Cabe salientar, que tais documentos, designam o curso de Bacharelado em Graduação em Educação Física, porém, será adotado o termo bacharelado, por entender que essa definição é comumente utilizada na área (ALVES; FIGUEIREDO, 2014).

Diante de tantos acontecimentos em torno da Educação Física, no dia 1 de setembro de 1998, o então presidente Fernando Henrique Cardoso, sanciona a Lei

de nº 9696/98, regulamentando a profissão de Educação Física e criando seus respectivos conselhos a nível regional e federal, tornando-se também anos depois, a data em comemoração ao profissional de Educação Física (CONFEEF, 2018).

Anos mais tarde, com o intuito de normatizar o processo de formação dos profissionais de Educação Física, cria-se o Parecer Nº: CNE/CES 0058/2004, definindo os princípios, as condições e os procedimentos para a formação dos profissionais bacharéis em Educação Física e breves considerações ao licenciado, sendo aprovado por meio da Resolução Nº 7, de 31 de março de 2004 (BRASIL, 2004).

No documento acima, especificamente em seu artigo 4º, nota-se dentre outros termos, o emprego do termo ética como fundamento a ser seguido pelo profissional bacharel face ao mercado de trabalho (BRASIL, 2004).

Assim, no ano de 2015, por meio da Resolução CONFEEF Nº 307/2015, surge o Código de Ética dos Profissionais de Educação Física, dispondo sobre princípios e diretrizes para o exercício da profissão e aos direitos e deveres dos beneficiários das ações e dos destinatários das intervenções (CONFEEF, 2018).

Investir-se de uma conduta ética é essencial para sua atuação enquanto profissional de Educação física, ainda mais, por ser o responsável em prescrever, orientar e acompanhar a todos os indivíduos que se encontram inseridos em alguma atividade física sob sua responsabilidade. Resta saber, se os profissionais de Educação Física buscam atuar de acordo com suas responsabilidades legais, como prestadores de serviço efetivamente (OLIVEIRA; SILVA, 2005).

Pois, o código do consumidor (Lei Nº 8.078, de 11 de setembro de 1990), em seu artigo 14º, versa que o prestador de serviços responde independentemente da existência de culpa, pela reparação do dano causado ao consumidor por defeitos relativos à prestação do serviço, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos (VADE MECUM, 2013, p. 568).

Portanto, em meio aos ensejos de regulamentação da profissão e sua efetiva aprovação, bem como a elaboração de documentos que definem as atribuições desse profissional, faz-se necessário como afirmam Oliveira e Silva (2005), o pleno conhecimento de suas responsabilidades no que tange às questões de ordem jurídica de responsabilidade civil e outras que poderão ser imputadas ao profissional de Educação Física, devendo ser observadas durante o período de formação inicial do bacharel e na formação continuada.

### 2.1.2 Bases para formação profissional do bacharel

Frente à dicotomização da Educação Física em licenciatura e/ou bacharel com a resolução nº 03 de 1987, também trouxe consigo reflexões sobre o perfil profissional a ser formado, abrangendo a aquisição integrada de conhecimentos, o desenvolvimento de atitudes éticas, reflexivas, críticas e inovadoras, o aprofundamento em áreas do conhecimento e ainda a propiciação da auto realização (BRASIL, 1987).

Já a resolução nº 7 de 2004, versa sobre a formação do bacharel e suas diretrizes, devendo assegurar uma formação generalista, humanista e crítica, qualificadora da intervenção acadêmico-profissional, fundamentada no rigor científico, na reflexão filosófica e na conduta ética (BRASIL, 2004).

Ainda, discorre que as Instituições de Ensino Superior ao elaborarem seus projetos pedagógicos deverão pautar-se em princípios tais como: graduação como formação inicial, formação continuada, ética pessoal e profissional, abordagem interdisciplinar do conhecimento, indissociabilidade entre teoria e prática, entre outros (BRASIL, 2004).

Segundo Nunes et al. (2012), a legislação para a formação do bacharel sugere conferir maior autonomia às instituições superiores, podendo traçar um perfil profissional a partir das habilidades e competências que se pretende desenvolver, construindo um currículo capaz de atender aos anseios da sociedade

Segundo Ghilardi (1998), a criação dos cursos de Bacharelado veio atender a um novo perfil de profissional que não está ligado à área escolar, mas a um novo perfil do mercado, constituído por clubes, academias, empresas, condomínios, *personal trainers*, entre outros, ampliando os campos de atuação.

Não obstante, a lei que regulamenta a profissão, enfatiza que para atuação como Bacharel, este profissional deverá possuir diploma obtido em curso de Educação Física devidamente reconhecido e estar registrado em órgão competente, nesse caso, no conselho regional respectivo (BRASIL, 1998).

Segundo Alves e Figueiredo (2014), a partir da regulamentação da profissão por meio do registro no sistema do CREF e Conselho federal de Educação Física (CONFEF), a área teve sua dualidade formalizada, regulamentada na área de



saúde, embora, historicamente, constituída em espaços e instituições de âmbito pedagógico.

Pizani e Rinaldi (2014), ao analisar os projetos pedagógicos de instituições de ensino superior, públicas e privadas, e que ofertam o curso de Educação Física em ambas as modalidades, observaram poucas diferenças nas propostas, devendo se pensar na estruturação dos cursos de modo que representem campos de atuação distintos e com características próprias. Corroborando com tal afirmação, Nunes et al., (2012), confirmam sobre a necessidade em se reconstruir as matrizes que envolvem o campo de atuação do bacharelado, pois, muitas instituições adaptam o modelo de currículo da licenciatura para o bacharelado.

Do contrário, a divisão da Educação Física poderá surtir efeitos negativos conforme afirmam Iora et al., (2017), de que a divisão da Educação Física em dois campos de atuação se constitui numa mediação entre a Educação Física e as novas necessidades do trabalho, onde, os trabalhadores estão tendo de se adaptar às necessidades que o mercado de trabalho exige, o que os leva ao trabalho informal, precário e com poucos direitos.

Assim, faz-se necessária uma reflexão em todas as disciplinas, sendo uma oportunidade fértil para formação profissional com novas possibilidades e atuações em campos não tão explorados pela Educação Física (SANTOS et al., 2015).

Além da reflexão, Rezer (2014), cita que as disciplinas necessitam estar articuladas umas com as outras, como uma teia que se constitui no cotidiano complexo de um coletivo de professores e estudantes. Mantendo a tensão permanente entre teoria e prática no cotidiano do trabalho docente, não parando de pensar sobre limites e possibilidades de um modelo disciplinar de formação inicial.

### 2.1.3 Contextualização de trabalho e o bacharel atuante em academia

Segundo Naves (2014), o trabalho é uma construção histórica dos sujeitos e de suas subjetividades individuais e coletivas, onde, compreender o trabalho é compreender as sociedades nas quais ele se desenvolve.

Leva-se em consideração que os modos de produção sofrem mutações tempos em tempos, hora são avanços científicos, hora tecnológicos ou econômicos e no meio desse emaranhado de mudanças encontra-se o trabalhador, cada vez mais alienado aos modos de produção (MEDEIROS, 2013).

No campo da Educação Física, trata-se de um mercado de trabalho bastante desigual e altamente competitivo, muito mais favorável aos empregadores do que aos empregados (PRONI, 2010). De acordo com os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) no segundo semestre do ano de 2017, onde, enquanto um trabalhador por conta própria, sem vínculo empregatício recebeu R\$1.536,00 (Um mil, quinhentos e trinta e seis reais), o empregador recebeu no mesmo período o equivalente a R\$5.389,00 (Cinco mil trezentos e oitenta e nove reais), reafirmando a diferença salarial entre um e outro.

Ainda, no campo do bacharel, o mercado se encontra menos estruturado em comparação ao do licenciado (PRONI, 2010). Uma das possíveis causas para falta de estruturação diz respeito ao vasto campo de atuação desse profissional, pois, ele é capaz de intervir acadêmica e profissionalmente nos campos da prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde, na educação, projetos sociais, esportes, lazer e gestão de empreendimentos dessa área. Há espaço para o bacharel em todas as circunstâncias, em que se configuram atividades físicas esportivas fora da escola (NUNES et al., 2012).

Além da falta de estruturação do mercado, outras barreiras são encontradas por egressos dos cursos de Educação Física no país, tais como: baixa remuneração, a falta de experiência, excesso de estagiários e saturação no mercado de trabalho (SALLES et al., 2015).

Soma-se a tais barreiras, a exigência de um perfil profissional polivalente, condizente com as diversas atividades que poderão ser desenvolvidas, além da exigência de uma constante atualização profissional (PRONI, 2010).

Vale ressaltar conforme afirma Furtado e Santiago (2015), que o campo de atuação profissional não é simplesmente resultado de uma escolha ou da formação inicial somente, mas também das condições e oportunidades encontradas no mercado de trabalho, nota-se assim, um número expressivo de egressos atuantes em academias, conforme estudos apresentados a seguir.

Os mesmos autores evidenciaram o trabalho em academias de ginástica como o campo de maior inserção dos profissionais de Educação Física, independentemente da formação inicial se dar no bacharelado ou licenciatura. Cabe ressaltar que no Estado do estudo foi aprovado em lei o direito de atuação em ambientes não escolares dos egressos licenciados (FURTADO; SANTIAGO, 2015).

Corroborando com tais apontamentos, Salles et al., 2015, também observaram que quase metade dos estudantes de Educação Física tinham interesse logo após a formação inicial em atuar na área de atividade física e saúde.

Contudo, a atuação em áreas de atividade física requer do profissional uma vida bastante corrida, sendo seu tempo escasso, além das tensões constantes nas relações entre empregadores e empregados, sugere-se que tais tensões emergem da própria falta de estruturação do mercado de trabalho (QUELHAS, 2012). O mesmo autor revelou alguns apontamentos feitos pelos entrevistados no que tange ao cenário das academias e o mercado de trabalho, tais como: valorização da juventude com o trabalho *fitness*, sendo elemento importante para o controle de gastos e em contrapartida o encurtamento da vida profissional em razão deste elemento, elevado grau de investimento em estrutura para os clientes, porém falta de espaço destinado aos colaboradores fora do horário que estão em atividade, diversidade de relações trabalhistas, tendo empregados em tempo parcial/integral/autônomos/terceirizados, mostrando a fragilidade da condição laboral das empresas (QUELHAS, 2012).

Coelho Filho (2000), destaca ainda que com a oferta de bens e consumo em academias, com modalidades cada vez mais diversificadas, onde o usuário auto prescreve e seleciona o que praticar, aumenta o distanciamento entre profissional e aluno e assim a fragilidade das relações entre ambos.

Outro problema encontrado se refere ao contrato de trabalho, sendo um contrato comercial, capitalista e que, portanto, visa o lucro, subjulgando outros fatores importantes, reafirmando a fragilidade na estruturação desse mercado crescente, porém irregular. Assim, os profissionais de Educação Física vivem a mercê de condições de trabalho que os colocam num paradoxo: ao cuidarem da saúde de outrem se submetem a condições de trabalho insalubres e prejudiciais à sua saúde (MENDES, 2010).

E este quadro só irá mudar quando segundo Mendes (2010), o profissional não aceitar se submeter à imposição de tais condições. Portanto, o profissional precisa analisar o mercado de trabalho para saber quais são as suas necessidades e, posteriormente, elaborar um projeto de atuação (OLIVEIRA et al., 2013).

#### 2.1.4 Remuneração do bacharel

Como dito anteriormente, o mercado de trabalho impõe condições desiguais, as quais favorecem em muito aos empregadores e não aos empregados. A regulamentação da profissão procurou criar uma reserva de mercado, mas não foi (nem poderia ser) suficiente para estruturar este mercado de trabalho em expansão, muito menos para melhorar o padrão de emprego e elevar os níveis de remuneração (PRONI, 2010).

Quelhas (2012) destaca a inexistência de uma política de remuneração clara, onde cada trabalhador só conhece o valor de sua própria remuneração, por inexistir qualquer mecanismo de enquadramento coletivo, do tipo plano de cargos e salários. Já para Mendes (2010), a maioria dos entrevistados opinou haver pouca compatibilidade salarial com sua qualificação profissional e qualidade dos serviços prestados. O mesmo autor destaca ainda sobre as condições de trabalho em grandes academias do ramo *fitness*, onde quase que a totalidade dos entrevistados recebeu por hora/aula prestadas, sendo que a melhor remuneração advinha do segundo emprego, que era o de atuar como *personal trainer*.

Salles et al., (2015), destacam que uma das barreiras de inserção profissional dos profissionais de Educação Física foi a falta de experiência e a baixa remuneração oferecida pelos locais de trabalho, sendo que grande parte deles recebia até três salários mínimos. Furtado e Santiago (2015), revelaram que a soma da baixa remuneração com a sobrecarga de trabalho como sendo um dos principais fatores de insatisfação com a área de atuação, além disso, 61,0% dos profissionais afirmaram trabalhar em mais de um local.

Logo, a baixa remuneração e a falta de progressão salarial é um fator que desestimula bastante os profissionais da área, levando a maioria a mencionar o trabalho de *personal trainer* como alternativa, quando se pensa em melhores salários (FURTADO, 2007).

A existência do *personal trainer* nas empresas do *fitness* traz significativos elementos para a reflexão acerca da condição de precarização dos trabalhadores deste segmento. Inicialmente, é preciso ressaltar que o serviço de *personal trainer* representa para grande parte dos trabalhadores nesse segmento a maior parte de sua jornada de trabalho, assim como, a maior parte de sua remuneração (QUELHAS, 2012).

Tal condição justifica-se pela remuneração paga pelas empresas, a qual é bastante baixa, sendo que dos trabalhadores entrevistados por Quelhas (2012), os quais mantinham vínculo empregatício, relataram que os valores pagos por hora aula por essas empresas eram bastante limitados, ainda mais por se tratar de uma academia localizada numa área que é tida como nobre (QUELHAS, 2012).

Contudo, a busca pela complementação da remuneração recebida, traz consequências sérias na vida deste trabalhador, tais como: instabilidade profissional, sujeição a condições de trabalho desfavoráveis, competição intensiva com outros trabalhadores, jornada de trabalho estendida, maior desgaste físico e financeiro em decorrência dos deslocamentos de um local para o outro (QUELHAS, 2012).

Logo, é fundamental a realização de pesquisas que examinem a dinâmica de funcionamento deste segmento, a qual provavelmente é bastante distinta nos seus vários setores, bem como estabelecer uma dinâmica de negociação coletiva para obtenção e difusão de benefícios que já foram conquistadas por outras profissões (PRONI, 2010).

## 2.2 FORMAÇÃO CONTINUADA

A graduação sempre deve ser entendida como formação inicial do futuro profissional, devendo trilhar um processo de formação continuada (CANDIDO et al., 2017).

A formação continuada por sua vez, é um meio de articular antigos e novos conhecimentos nas práticas profissionais à luz de teorias, ocasionando de certa forma, mudanças em padrões pré-concebidos, sendo fundamentadas em construções individuais e coletivas que ocorrem ao longo do tempo (WENGZYNSKI; TOZZETO, 2012).

Segundo Chimentão (2009), a formação continuada passa a ser um dos componentes básicos para a transformação do professor, pois, é através dos estudos e da reflexão constante de sua prática, que o profissional adquire novas concepções, e conseqüentemente a mudança.

O emprego do termo reflexão é fortemente utilizado quando o assunto é formação continuada (SCHNORR, 2005; CHIMENTÃO (2009), NUNES et al., 2012; WENGZYNSKI; TOZZETTO, 2012; MIRANDA (2016), GEMENTE; MATTHIESSEN,

2017), e não levar em consideração a reflexão é condenar a Educação Física e seus profissionais a disputarem o mercado de trabalho como leigos (GHILARDI, 1998).

Logo, a formação continuada permite contínuo aprimoramento, reflexão e atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes ao exercício laboral (SALLES et al., 2015). Fazendo-se relevante em meio aos avanços tecnológicos e do conhecimento, além de novas exigências impostas aos profissionais pelos meios sociais e políticos, onde o aperfeiçoamento constante e a maior aproximação entre teoria e prática devem ser fomentados (CHIMENTÃO, 2009).

Tanto na licenciatura como no bacharelado, é notório que o conhecimento deve ocupar lugar de destaque em comparação ao desempenho físico, pois, o que se busca são professores ou profissionais, sendo suas tarefas iminentemente intelectuais e não físicas (GHILARDI, 1998).

No campo da licenciatura são vastas as publicações concernentes à formação continuada (AZEVEDO et al., 2010; MARIN et al., 2011; WENGZYNSKI; TOZZETO, 2012; FERREIRA et al., 2015; GEMENTE; MATHIESSEN, 2017).

O mesmo não ocorre no campo do bacharelado, ao pesquisar sobre formação continuada encontram-se número inferior de publicações se comparados aos licenciados, quando ainda, muitos autores usam nomenclaturas diferenciadas para tratamento do tema, podendo ser: formação profissional (GHILARDI, 1998), capacitação e educação continuada (GALINDO, 2005), desenvolvimento profissional contínuo (NUNES et al., 2012), aperfeiçoamento profissional (QUELHAS, 2012), ou até mesmo formação continuada (BRASIL, 2004; SCHNORR, 2005; Matioski, 2011; CANDIDO et al., 2017).

Contudo, independentemente da nomenclatura utilizada, a formação continuada é essencial para ambos, pois, permite a participação ativa do profissional nos processos de discussões e deliberações sobre questões críticas relacionadas à intervenção profissional, sendo peças fundamentais para o desenvolvimento da profissão e ao atendimento adequado da sociedade (GALINDO, 2005).

A resolução número 7 do CNE já versada anteriormente, em seu artigo 5º, reafirma a importância da formação continuada como um dos princípios a serem observados pelas instituições de ensino superior quando na elaboração do projeto pedagógico do bacharelado (BRASIL, 2004), que deve ter as competências básicas para agir de modo reflexivo, apoiado em um conjunto articulado e dinâmico de conhecimentos (NUNES et al., 2012). Sendo assim, é possível afirmar que os

próprios profissionais bacharéis percebem a necessidade em formação continuada (MATIOSKI, 2011).

É recomendável que todos sem exceção, devem reavaliar seus conceitos, suas crenças e suas práticas, incluindo seus sucessos e seus fracassos, para irem à busca da renovação (CHIMENTÃO, 2009), e uma das formas de renovação pode ser encontrada na formação continuada, justifica-se por Proni (2010), ao citar que existe um mercado de trabalho cada vez mais exigente, o qual requer um profissional atualizado.

Tal formação desenvolve-se de diversas maneiras, Nunes et al. (2012), propõem sobre a necessidade em se criar instrumentos de desenvolvimento profissional contínuo para formação continuada, podendo ocorrer como: pesquisas e semanas acadêmicas (SCHNORR, 2005), cursos de pós-graduação (MATIOSKI, 2011), palestras e reuniões (WENGZYNSKI; TOZZETTO, 2012), capacitação pedagógica e materiais didáticos (OLIVEIRA et al., 2016), cursos de atualização (GEMENTE; MATHIESSEN, 2017).

No programa segundo tempo do Ministério do Esporte, a formação continuada é efetiva e acontece por meio de capacitação pedagógica, amparada por material didático disponibilizado aos recursos humanos. Na pesquisa 52% dos entrevistados dizem estarem supridas as necessidades do projeto por meio da formação continuada ofertada (OLIVEIRA et al., 2016).

Ainda, muitas das iniciativas emergem dos próprios profissionais, Maticoski (2011), revelou que todos os profissionais entrevistados buscaram cursos de atualização como forma de se manterem no mercado de trabalho, desses, 77,0% a concretizam mediante cursos de especialização.

O que corrobora com os estudos de Salles et al. (2015), revelando que 80,0% dos profissionais de Educação Física tinham interesse em realizar alguma atividade de formação continuada, por meio de cursos de pós-graduação ou até mesmo cursos de mestrado.

Contudo, não é comum a oferta em formação continuada por parte dos gestores aos profissionais de Educação Física, Quelhas (2012), observou não haver grandes investimentos em cursos de aperfeiçoamento mais aprofundados fomentados por academias, sendo que a maior parte das iniciativas partia dos próprios profissionais e relacionava-se a cursos de curta duração, especialmente aqueles que se desenvolvem aos finais de semana.

Assim, a formação continuada deve ser observada como um processo de formação dos concluintes da formação inicial, os quais já se encontram em exercício profissional, tendo em vista os benefícios advindos à prática profissional (MIRANDA, 2016).

### 2.3 GESTÃO EM ACADEMIA

Inicialmente, não havia o emprego do termo gestão, as academias eram pequenas e os proprietários quase sempre realizavam todas as funções, faziam a matrícula, davam aulas, atendiam ao telefone, enfim, eram profissionais polivalentes, professores em sua grande maioria, que faziam sucesso e resolviam então abrir o próprio negócio (PEREIRA, 2005, p.16).

A partir da década de 1970, as academias evoluíram no Brasil, emergindo das bases tradicionais, definidas pelas modalidades de lutas, ginástica e halterofilismo, incluindo inovações que surgiam em atividades físicas (MENDES, 2010).

Dentre as inovações, destaca-se no final da década de 1970 e início da década de 1980 o método conhecido como ginástica aeróbica, modalidade trazida por professores que viajavam para o exterior a fim de se aprimorar e inovar em suas aulas, sendo Jane Fonda, um ícone difusor internacional da modalidade na época (QUELHAS, 2012).

Ainda, no final da década de 1980, grandes empresas relacionadas à produção de equipamentos para a prática de atividades físicas se instalaram no Brasil, como impacto direto, houveram aumentos de áreas voltadas para atividades físicas, ampliação e diversificação das atividades, incluindo modelos diferentes de gestão, cada vez mais, voltados para o processo empresarial (QUELHAS, 2012).

Assim, houve o desenvolvimento constante do ramo de academias, juntamente com o crescimento de grandes redes e franquias no segmento, aumentaram também a concorrência, havendo então a necessidade de investimento em técnicas da administração e gestão para diferenciação no negócio (QUELHAS, 2012). Foram então incorporados com maior ênfase, termos como organização da gerência interna, supervisão e controle, assim como a divisão do trabalho entre professores da musculação e outras modalidades da ginástica (FURTADO, 2007).

Coadunando com livros direcionados ao processo gerencial de academias, sendo encontradas palavras semelhantes e novas, tais como: planejamento



estratégico, relacionamento interpessoal, *marketing*, atendimento, liderança, entre outras, evidenciando o tratamento da academia enquanto uma empresa e do aluno enquanto um cliente (PEREIRA, 2005; VENLIOLES, 2005; SABA, 2006).

Como dito anteriormente, as academias passaram a ser administradas como uma empresa, sendo o movimento, de incorporação de técnicas administrativas (FURTADO, 2007). As quais segundo Freitas e De Bom (2015), são as responsáveis pela manutenção da empresa em seus aspectos humanos e operacionais.

Todo esse processo obteve influência direta da era industrial, onde, os processos produtivos sofreram reestruturação, atingindo também o ramo de prestação de serviços, sendo as palavras de ordem: aumento da produção e elevação das taxas de lucro (QUELHAS, 2012).

Ainda, para obtenção de um diferencial e consolidação num mercado altamente competitivo, as academias precisaram acrescentar algo novo em seus produtos e serviços para que os consumidores se sentissem mais atraídos (GOMES et al., 2010).

Atualmente, é comum serem estudados, por exemplo, os motivos de adesão e desistência em frequentadores de academias, fornecendo dados relevantes, tais como: os motivos de adesão estariam relacionados ao bem estar e a socialização, norteando algumas práticas a serem introduzidas ou modificadas pelo gestor (LIZ; ANDRADE, 2016).

Há ainda um forte investimento em estrutura e maquinaria, sendo este conceito, incorporado por grandes redes de academia, tais como: Companhia *Athletica*, *Bodytech* e *Smart Fit*, sendo que a última citada se utiliza de tais recursos em seus canais de divulgação, mostrando a qualidade e quantidade de equipamentos como um de seus diferenciais no mercado (QUELHAS, 2012).

Outra prática presente na gestão moderna refere-se ao uso de franquias como modelo de gestão, por exemplo, a empresa *Body Systems*, afirma sua utilidade no sentido de desenvolver eficiência através de seus procedimentos gerenciais de academia, ainda, a oferta de treinamento profissional, permitindo um novo padrão nos relacionamentos com o cliente, o *marketing* que envolve a marca além de todo suporte técnico necessário (Gomes et al., 2010).

Avançando, Junior et al. (2013), apontaram a utilização de sistemas informatizados como forma de aperfeiçoamento de tarefas e organização aos

gestores de academias, sendo ainda, um aliado no que tange a vantagem competitiva no mercado *fitness*.

Além de avanços tecnológicos e estruturais, o exercício do profissional de Educação Física também passa por reestruturação, já existem academias empregando as chamadas “máquinas inteligentes”, na qual informa além dos treinos anteriores, a forma de como devem ser executados os treinos posteriores, sendo o professor responsável somente em esclarecer possíveis dúvidas que venham a surgir (QUELHAS, 2012). Indo de encontro à citação de Gomes et al. (2010), os quais afirmam que as tecnologias de informação e comunicação substituem o papel docente dos professores, tornando seu trabalho rígido e acrítico, restringindo a ação diretiva relacionada ao planejamento do trabalho a ser realizado.

Outra mudança refere-se à conceituação das academias, envolvendo mudança do enfoque *fitness*, passando a abranger o conceito de *wellness*. O primeiro caracteriza-se pela ênfase ao condicionamento físico, ao passo que o segundo abrange perspectivas que englobam além do condicionamento físico, conceitos de qualidade de vida e bem-estar (FURTADO, 2007). O que para Saba (2006, p. 41), denominou de fortalecimento de vínculos, os quais perpassam a oferta estética, envolvendo aspectos mentais, afetivos e sociais.

Contudo, para Freitas e De Bom (2015), ainda é possível observar que existem academias onde a administração e gestão, são feitas baseadas no senso comum, onde o indivíduo que resolve abrir uma empresa nesse ramo, a considera um negócio fácil.

Dando ênfase à citação acima, Furtado (2007), ao citar que o país quando comparado com outros países, demorou em incorporar princípios administrativos e de gestão. Tal fato se confirma por ainda haverem academias híbridas, combinando-se entre as quais se utilizam o mais alto padrão administrativo, estrutural e tecnológico com academias que fazem pouco uso da tecnologia e dos instrumentos da administração e gestão.

Cabe salientar, que grandes redes de academias, aproveitam os avanços em todas as áreas, pelo fato de seus proprietários/administradores serem compostos em sua grande maioria de investidores, possuidores de experiência no ramo dos negócios, os quais por meio de pesquisas visualizam no ramo de academias, fonte promissora de acumulação de riqueza (QUELHAS, 2012). O mesmo não ocorre em academias menores, sendo seus proprietários/administradores, profissionais de

Educação Física, sem ou com pouca experiência na área administrativa (FREITAS; DE BOM, 2015).

### 2.3.1 Qual o perfil desses gestores?

Segundo Mello e Silva (2013), ao gestor compete administrar um negócio. No que tange o ramo das academias, o mesmo é marcado pela necessidade contínua de inovação nos serviços e na tecnologia. Assim, o grande desafio desses gestores consiste em desenvolver formas de se manter competitivo no mercado (LIMA; ANDRADE, 2003).

Para tal, o gestor deve utilizar todos os recursos disponíveis para manter os alunos, incluindo estratégias de *marketing* até o gerenciamento das finanças, o que remonta a um perfil diferenciado para gestão das variáveis que compõem uma academia (FREITAS; DE BOM, 2015).

Referente ao perfil desses gestores constatou-se que a maioria era composta de jovens do sexo masculino, com idade entre 25 a 30 anos, com escolaridade superior em Educação Física, possuindo uma especialização na área, sendo gestores iniciantes ou com pouca experiência no mercado do *business* (FREITAS; DE BOM, 2015). Dando ênfase a citação acima, um dos motivos que levam a falta de experiência em gestão, baseia-se no fato de que o gestor formado em Educação Física, seja tradicionalmente preparado para trabalhar em prol do desenvolvimento de pessoas, no entanto, pouco apreende sobre processos mercadológicos, onde um saber não exclui o outro, complementam-se (MELLO; SILVA, 2013).

Zanatta et al. (2018), também observaram que os profissionais a frente das entidades esportivas são em sua maioria do sexo masculino, porém, um pouco mais experientes, com idade média de 42 anos de idade, formação predominante em Educação Física e administração, com tempo de experiência de 14 anos, atuantes em diferentes organizações públicas e privadas, tais como: federações, academias de ginástica além de ex-praticantes das modalidades esportivas que coordenam atualmente.

Os dados acima se coadunam com os estudos de Santana et al. (2012), sendo gestores dos mais diversos segmentos esportivos em sua maioria do sexo masculino, com formação superior e especialização, assemelhando-se em termos de

perfil sócio demográfico aos gestores de outros segmentos de entidades de administração e práticas esportivas no país e no exterior.

Contudo, no ramo do *fitness*, Bastos et al. (2011), revelaram a prevalência do perfil feminino atuante na gestão de academias há pelo menos seis anos, sendo a formação predominante em Educação Física, com especialização em administração ou *marketing*.

Segundo Mello e Silva (2013), na perspectiva de quem exerce a função de gestor, deve haver competências a serem desenvolvidas para o desempenho do cargo, tais como: bom conhecimento de gestão de pessoas, ter ainda um conhecimento mínimo sobre finanças, vendas, conhecimento técnico sobre as áreas que compõem a academia, *marketing*, planejamento e conhecimentos administrativos.

Pereira (2005, p. 71-75), acrescenta ainda, o gerenciamento de todos os colaboradores, o diagnóstico de problemas, e o estabelecimento de metas. Assim sendo, o gestor deve possuir uma lista de competências, incluindo a capacidade de agir como integrador, de ser orientado para as pessoas, ter ampla experiência organizacional e talento para desenvolver relações pessoais (VENLIOLES, 2005, p. 265).

### 2.3.2 Quais perfis profissionais buscam?

Piccoli (2009) fez uma predição das competências que o profissional de Educação Física do século XXI deveria possuir, dentre elas encontram-se: aquisição de conhecimentos de sua área e o saber transmitir tais conhecimentos, o saber ser/estar, expressos nas relações intra e interpessoais, possuir uma visão crítico reflexiva, além da busca por atualização permanente. Nota-se o emprego de termos já utilizados nos capítulos anteriores, como a visão crítico reflexiva e a atualização permanente, compreendendo algo atingível através do processo de formação continuada.

No que tange a aquisição de conhecimentos, esta, advém de sua formação, o que para Oliveira et al. (2013), determina grande parte do sucesso no mercado de trabalho. Guarda et al. (2014), expressam a importância de as instituições formadoras reestruturarem frequentemente os perfis das carreiras profissionais sob

sua responsabilidade em virtude das inovações ocorrerem a todo tempo no mercado.

Além do papel primordial das instituições formadoras, algo levantado com frequência quando se fala em perfis profissionais, refere-se ao termo competência profissional, que nada mais é do que a capacidade de organizar e utilizar diferentes recursos: cognitivos, técnicos e comportamentais para a resolução de problemas relacionados ao trabalho (GUARDA et al., 2014). Para Mello e Silva (2013), a competência profissional parte da experiência e da formação do próprio indivíduo, e é ele quem busca as melhores maneiras de se fazer uso delas. Já para Batista et al. (2011), competência é saber utilizar o conhecimento, revestido de uma postura ética e da capacidade em transmitir tais conhecimentos.

Diante disso, Quelhas (2012), cita um novo perfil de trabalhador, como aquele que seja capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, executar diferentes tarefas e inserir-se em diferentes segmentos do processo de trabalho. Freitas e De Bom (2015), acrescentam ainda, que um perfil profissional desejável, estaria relacionado à sua capacidade de atender bem ao cliente, sendo de suma importância para conservação do aluno na academia, estratégia essa, muito utilizada por gestores.

Os próprios profissionais de Educação Física reconhecem diversas competências a serem desenvolvidas por aqueles que atuam no ramo *fitness*, sendo elas: o ser carismático, a transmissão de uma aparência saudável, o saber justificar suas ações dentro do local de atuação, possuir um bom relacionamento interpessoal com os clientes, necessidade de atualização constante, profissionalismo associado à pontualidade, à assiduidade e à organização. Cabe salientar que no ramo *fitness* dentro do delineamento do estudo, a aparência ocupou lugar de destaque (BATISTA et al., 2011).

Corroborando com o estudo anterior, o de Mendes (2010), observou que o perfil contratado pelas academias refere-se em quase sua totalidade de profissionais jovens, recém-formados em início de carreira, com cursos adicionais de capacitação profissional. Em Salerno et al. (2015), coadunando com os dados anteriores, houve a predominância de profissionais recém-formados atuantes em academia, com idade entre 17 e 29 anos. Remontando ao que Coelho Filho (2000), cita que a juventude associada à competência são garantias de prestígio no ramo *fitness*.

### 2.3.3 Quanto é investido em capacitação a esses profissionais?

Como dito anteriormente, os profissionais de Educação Física percebem a necessidade em capacitar-se, buscando por iniciativa própria a apropriação de novos conhecimentos (MATIOSKI, 2011). Os gestores por sua vez, tem conhecimento sobre o impacto positivo em se ter profissionais capacitados, inclusive apontando como sendo uma de suas principais dificuldades a falta de profissionais capacitados (FREITAS; DE BOM, 2015). O mesmo autor destaca que a capacitação é necessária quando se fala em academia, pois, ela é composta por várias pessoas, as quais ocupam por muitas vezes mais de uma função, sendo necessário treinamento com todos os colaboradores, para assim falarem uma mesma língua.

Muitos gestores se utilizam da capacitação como forma de diferenciação no mercado, realizando o treinamento continuado dos profissionais de Educação Física, bem como dos demais colaboradores. Tais capacitações ocorrem de diversas maneiras, podendo ser: treinamentos internos com profissionais da área ou de áreas correlacionadas, como a fisioterapia, sob a forma de financiamentos parciais, quando ainda, o dirigente faz o curso e replica aos demais (LIMA; ANDRADE, 2003).

Furtado (2007), também revelou a existência de academias que ofertam cursos internos a fim de polir o profissional e preencher lacunas da formação inicial, ainda que, os conhecimentos requeridos estivessem voltados à reprodução do capital e não a sua superação.

Dos que não desenvolvem treinamentos, houve associação com a falta de recursos para sua realização (LIMA; ANDRADE, 2003), o que por sua vez, desencadeia na falta de capacitação. O estudo de Salerno et al. (2015), relatou que profissionais atuantes em academias apresentaram baixo escore de conhecimento sobre atividade física, o que por sua vez, impacta diretamente no serviço prestado.

A falta de preparo dos professores também foi encontrada no estudo de Modesto et al. (2016), sendo um dos principais problemas apontados por frequentadores de academias nos mais diversos ramos da Educação Física, ponto este que merece atenção, pois influi diretamente na satisfação e fidelização do cliente.

### **3 METODOLOGIA DE PESQUISA**

#### **3.1 TIPO DE ESTUDO**

Este trabalho foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Tecnológica Federal do Paraná sob parecer número: 3.062.745. O presente estudo é de natureza quantitativa, o que para Richardson (2012), caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Ainda segundo Thomas e Nelson (2002), caracterizado como estudo descritivo. Caracteriza-se como sendo exploratório o que segundo Richardson (2012), é utilizado quando procura se conhecer as características de um fenômeno para posteriormente, buscar explicações das causas e consequências do dito fenômeno.

#### **3.2 AMOSTRA DO ESTUDO**

Foi elaborado um questionário contendo doze perguntas, o qual foi aplicado aos gestores de academias da cidade de Curitiba/PR, que foram selecionados de maneira intencional. Os participantes foram convidados a preencher o termo de consentimento livre e esclarecido para na sequência responder ao questionário em um local tranquilo, e, a partir das respostas colhidas, foi composta a amostra do presente estudo, totalizando 30 (trinta) gestores participantes.

#### **3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO**

A amostra do estudo foi composta por indivíduos que atuam sob a função de gestores dentro do segmento de academias, sendo levado em consideração o tempo mínimo de seis meses na função, sem distinções de gênero.

---

Não obtivemos informações quanto ao porte das academias, que por políticas internas a grande maioria optou em não fornecer o número de alunos.

### 3.3.1 Critérios de inclusão

- Gestores com formação superior e atuantes no mínimo de 6 (seis) meses no segmento de academias.
- Profissionais de Educação Física.

### 3.3.2 Critérios de exclusão

- Profissionais da academia que atuam em outras funções diversas.
- Gestores sem formação superior.

## 3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Os potenciais participantes foram convidados a responder um questionário contendo 12 (doze) perguntas, as quais foram elaboradas e direcionadas aos gestores de academias. O questionário foi elaborado pela autora e baseou-se no referencial teórico para sua formulação (MENDES, 2010; QUELHAS, 2012; SANTANA et al., 2012; FREITAS; DE BOM, 2015). Para respondê-lo, o entrevistado utilizou aproximadamente 5 (cinco) minutos de duração, dependendo da facilidade de interpretação esse valor oscilou para mais ou para menos, não foi estipulado um horário para preenchimento tendo em vista que tal fator não implicou em danos à pesquisa. Foi elaborado um questionário com perguntas objetivas, claras e de múltipla escolha, visando à economia de tempo, além de ter sido de fácil entendimento e praticidade. Após o preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido, da carta de autorização da academia e da declaração, os entrevistados foram convidados a responder o questionário, os quais foram disponibilizados pessoalmente pela pesquisadora aos gestores das academias em seus locais de trabalho, estando presente para sanar possíveis dúvidas que viessem a surgir durante o preenchimento, bem como ressaltando o objetivo da presente pesquisa e a importância de sua contribuição enquanto entrevistado para a ciência, não deixando de levar em consideração a todo momento a preservação de anonimato do entrevistado. Houveram algumas dificuldades no que tange a aplicação do questionário, alguns gestores solicitaram cópia da carteira de estudante e do documento de identidade da pesquisadora para participação no estudo, outros



gestores solicitaram o retorno da pesquisadora para colher o questionário que seria previamente preenchido em momento oportuno, em algumas academias o retorno ocorreu por mais de três vezes, quando por ora, alegaram ter perdido o questionário, sendo necessária nova impressão e retorno ao local, diante do exposto, obteve-se o número de trinta (30) gestores entrevistados na cidade de Curitiba/PR, perfazendo um total de quatorze (14) bairros participantes.

### 3.6 VARIÁVEIS DO ESTUDO

Para descrição do perfil de gestores de academias da cidade de Curitiba/PR, foram utilizadas as variáveis: gênero (masculino e feminino), faixa etária (20 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 50 anos, acima de 50 anos), formação acadêmica (graduação, especialização, mestrado ou doutorado), formação inicial (instituição privada ou pública), tempo de atuação em gestão de academia (menos de 1 ano, 2 a 5 anos, 6 a 10 anos, mais de 10 anos).

Para descrição dos mecanismos utilizados por gestores no fomento em formação continuada, foram utilizadas as variáveis: libera os profissionais, auxilia no pagamento e outros com opção de resposta dicotômica (não e sim). Na opção outros, se a resposta fosse sim, poderia descrever como isso acontece. Para descrição do investimento dos gestores em formação continuada, foi questionado se realizavam ou não.

Para saber o grau de importância da formação continuada no momento da contratação, foi avaliado em irrelevante, relevante ou muito relevante.

#### 3.6.1 Análise de dados

Para descrição das características dos participantes, dos mecanismos fornecidos por gestores em formação continuada, investimento por parte das academias em formação continuada e importância da qualificação no momento da contratação, foi utilizada a distribuição de frequência absoluta e relativa. Para testar a diferença entre as proporções entre a formação continuada e a remuneração e fatores que podem afetar a remuneração dos profissionais, foi realizado o teste de qui-quadrado para heterogeneidade e tendência linear. Todas as análises foram

conduzidas utilizando o software IBM SPSS Statistics 20.0 e mantido o nível de significância de 5%.

## 4 RESULTADOS

Foram entrevistados 30 gestores de academias da cidade de Curitiba/PR. Conforme tabela 1, os resultados mostraram por meio de uma análise quantitativa, que 66,7% são do sexo masculino, com faixa etária de maior prevalência entre os 30 aos 39 anos, com 46,7%. Em sua grande maioria (80,0%) são gestores com formação inicial em instituição de ensino privada e com alguma especialização (56,7%), cabe salientar que nenhum dos entrevistados tem mestrado ou doutorado. No que tange ao tempo de experiência em anos como gestor, obteve-se distribuição nos percentuais, sendo que 30,0% destes tem experiência de 2 a 5 anos na função.

Tabela 1: Perfil gestores de academias da cidade de Curitiba/PR. (n=30)

Gênero	<b>Masculino</b>	<b>20</b>	<b>66,7</b>
	Feminino	10	33,3
Idade	20 a 29 anos	7	23,3
	<b>30 a 39 anos</b>	<b>14</b>	<b>46,7</b>
	40 a 50 anos	8	26,7
	Acima de 50 anos	1	3,3
Formação acadêmica	Graduação	13	43,3
	<b>Especialização</b>	<b>17</b>	<b>56,7</b>
	Mestrado	0	0
Formação inicial	Doutorado	0	0
	<b>Inst. Privada</b>	<b>24</b>	<b>80,0</b>
	Inst. Pública	6	20,0
Tempo de atuação em gestão de academia	Menos de 1 ano	6	20,0
	<b>2 a 5 anos</b>	<b>9</b>	<b>30,0</b>
	6 a 10 anos	8	26,7
	Mais de 10 anos	7	23,3

Fonte: o autor (2019).

Já na tabela 2, referindo-se aos mecanismos utilizados no fomento em formação continuada apresentou-se maior prevalência o item: libera os profissionais para realizarem capacitações com 51,9%, seguido de 40,7% auxilia no pagamento de cursos. Destaca-se o fato de que 59,3% não auxiliam no pagamento de cursos externos quando do interesse do profissional que ali atua, ou seja, mais da metade dos gestores não custeia a formação continuada em suas academias quando interesse do profissional. Ainda, 21,0% dos gestores responderam na modalidade outros, sendo que destes, afirmaram ofertar cursos internos, ou seja, a própria

academia formula os treinamentos ou contrata terceiros para aplicação. Apenas um gestor alegou que quando há interesse do profissional, a academia o incentiva tanto liberando, quanto auxiliando no custeio. Houve uma resposta fora de contexto, portanto, sem valor que agregue ao presente estudo.

Tabela 2: Mecanismos utilizados por gestores no fomento em formação continuada. (n=30)

Libera os profissionais	Não	13	48,1
	<b>Sim</b>	<b>14</b>	<b>51,9</b>
Auxilia no pagamento	Não	16	59,3
	<b>Sim</b>	<b>11</b>	<b>40,7</b>
Outros	Não	22	78,6
	<b>Sim</b>	<b>6</b>	<b>21,4</b>
	<b>Oferta de cursos internos</b>	<b>4</b>	<b>66,6</b>
	Resposta fora de contexto	1	16,6
	Quando há interesse a academia auxilia	1	16,6

Fonte: o autor (2019).

Tabela 3: Investimento dos gestores em formação continuada. (n=30)

A academia investe em formação continuada?	<b>Sim</b>	<b>21</b>	<b>72,4</b>
	Não	8	27,6

Fonte: o autor (2019).

No que tange ao investimento em formação continuada, conforme tabela 3, 72,4% dos gestores afirmaram investir em formação continuada, apenas 27,6% dos entrevistados não investem nesse segmento dentro da academia.

Tabela 4: Importância da formação continuada no momento da contratação. (n=30)

Grau de importância dado a qualificação no ato da contratação	Irrelevante	4	13,3
	Relevante	8	26,7
	<b>Muito relevante</b>	<b>18</b>	<b>60,0</b>

Fonte: o autor (2019).

Na tabela 4 acima, observa-se que grande parte dos gestores (60,0%) considerou muito relevante o profissional ser qualificado, levando-se sim em consideração no momento da contratação. Chama atenção, o fato ainda que em menor percentual (13,3%), gestores considerarem irrelevante o profissional ser qualificado no momento da contratação, sugerindo, desconhecimento quanto ao impacto direto e indireto de profissionais carentes de qualificação no negócio academia.

Tabela 5: Relação entre a formação continuada com as variáveis do estudo. (n=30)

Variável	Categoria	Grau de formação se reflete na remuneração				p
		Não		Sim		
		n	%	n	%	
Formação acadêmica	<b>graduação</b>	<b>7</b>	<b>58,3</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>	0,176 h
	<b>especialização</b>	<b>5</b>	<b>41,7</b>	<b>12</b>	<b>66,7</b>	
Momento da contratação	irrelevante	2	16,7	2	11,1	0,759t
	relevante	3	25	5	27,8	
	<b>muito relevante</b>	<b>7</b>	<b>58,3</b>	<b>11</b>	<b>61,1</b>	
Experiência do gestor	menos de 1 ano	2	16,7	4	22,2	0,579t
	<b>2 a 5 anos</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>	
	<b>6 a 10 anos</b>	<b>4</b>	<b>33,3</b>	<b>4</b>	<b>22,2</b>	
	mais que 10 anos	3	25	4	22,2	
Academia investe em Formação continuada?	Não	5	41,7	3	17,6	0,154t
	Sim	7	58,3	14	82,4	

h: qui quadrado para heterogeneidade, t: qui quadrado para tendência; p<0,05.

Fonte: o autor (2019).

Na tabela 5 do presente estudo, observa-se que 58,0% dos gestores com graduação afirmaram que o grau de formação não impacta na remuneração. Apenas, 33,0% afirmaram ser maior a remuneração de acordo com o grau de formação profissional. Percentual que dobra em se tratando de gestores com especialização, onde, quase 67,0% afirmaram maior remuneração ao profissional

mais qualificado, no entanto, o resultado não apresentou diferença estatística (0,176).

No que tange a relevância da formação continuada no momento da contratação, 58,0% dos gestores consideram muito relevante ser qualificado, embora o grau de formação não tenha reflexão na remuneração dos profissionais. Houve uma tendência que quanto maior a qualificação maior a remuneração, porém, não houve diferença entre as categorias de gestores que consideram relevante/irrelevante.

A qualificação com a remuneração levando em consideração o tempo na função de gestor não apresentou diferenças nas proporções. 33,3% dos gestores com experiência de 2 a 5 anos afirmam que a formação tem impactos na remuneração. Em contrapartida, 33,3% dos gestores com experiência de 6 a 10 anos afirmam que a formação não tem impactos na remuneração dos profissionais.

Por fim, 82,4% dos gestores afirmaram investir em formação continuada e remuneraram aos profissionais por isso, no entanto não houve diferença estatística.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 5.1 Perfil dos gestores de academias da cidade de Curitiba/PR

No que tange ao perfil dos gestores, o resultado obtido coaduna-se com estudos anteriores (SANTANA et al., 2012; MELLO; SILVA, 2013; FREITAS; DE BOM, 2015; ZANATTA et al., 2017), havendo prevalência de gestores do sexo masculino, sendo no presente estudo de (66,7%), com faixa etária de maior prevalência dos 25 aos 39 anos de idade (46,7%). Coadunando com o estudo de Mátioski (2011), onde o maior percentual de profissionais de Educação Física foi do sexo masculino, com 62% dos entrevistados. Este, também detém a maior quantidade de empregos formais em Educação Física em relação ao sexo feminino no país (PRONI, 2010).

Divergindo com os resultados acima, no estudo de Bastos et al. (2011), concluiu que a maioria dos gestores entrevistados eram do sexo feminino, formadas em Educação Física com especialização em administração ou *marketing*, faixa etária entre 30 a 39 anos de idade e experiência mínima de 6 anos na função, a autora destaca ainda, que tal prevalência se dá no ramo de gestão *fitness*, em contrapartida, em outros segmentos da área o sexo masculino detém maior prevalência. Como no segmento de gestão esportiva, onde há predominância do sexo masculino, com idade média de 42 anos de idade (ZANATTA et al., 2017).

Chama atenção no presente estudo o fato de haver apenas um gestor com idade superior a 50 anos. Nesse segmento há grande proporção de jovens empregados com até 24 anos de idade e a baixa proporção de pessoas com 50 anos ou mais empregadas na área (PRONI, 2010). Ou seja, assim como há restrições quanto ao gênero feminino, há restrições quanto ao profissional mais velho (COELHO FILHO, 2000), dado que se coaduna com o número inferior de professores atuando acima dos 45 anos de idade (MATIOSKI, 2011), pois, a profissão é cercada por um glamour, remetendo a ideias de juventude, diversão e vigor físico (MENDES, 2010).

No que se refere a formação, (80,0%) dos gestores tem sua formação inicial em instituições de ensino privada e quase 60,0% dos entrevistados possui alguma especialização na área, o que converge com outros estudos (BASTOS et al., 2011;

SANTANA et al., 2012; MELLO; SILVA, 2013; FREITAS; DE BOM, 2015). Quando por vezes, em número inferior, optaram em cursar uma segunda faculdade em administração ou *marketing* (SANTANA et al., 2012). Dos gestores entrevistados, nenhum apresentou pós-graduação a nível de mestrado ou doutorado, corroborando com o estudo de Bastos et al. (2011), onde, dos 19 gestores entrevistados, apenas um possuía mestrado e nenhum possuía doutorado.

Por fim, quanto a experiência enquanto gestor, 30,0% revelou estar entre 2 a 5 anos na função o que é condizente com a ideia de que gestores menos experientes (até 5 anos na função), tendem a estar mais presentes como gestores de unidades, quadro este revertido com gestores mais experientes (mais de 6 anos na função), que se encontram predominantemente em grandes redes de academias (SANTANA et al., 2012).

## 5.2 Mecanismos para fomentar a formação continuada

Sabe-se que as possibilidades em se fomentar a formação continuada são inúmeras, podendo ser desde palestras (WENGZYSNKI; TOZZETTO, 2012) a cursos de pós-graduação (MATIOSKI, 2011). Dos gestores entrevistados, 60,0% afirmou ofertar de 1 a 5 capacitações anualmente, o que é considerado pouco se comparado à rede de academias *Bodytech*, por exemplo, que mensalmente realizam cursos que são multiplicados a todos os profissionais de suas unidades (QUELHAS, 2012), fato este exemplificado por Mendes (2010), afirmando que convivem no país diferentes modelos de gestão de acordo com o local em que se situam e com o poder aquisitivo de seus clientes.

Chama atenção o fato de mais da metade dos gestores entrevistados optarem por liberar aos profissionais para que os mesmos realizem modalidades que os qualifiquem, sem auxílio em termos pecuniários. Tal liberação sem auxílio financeiro retoma a ideia de que é de incumbência do próprio profissional qualificar-se, ainda que traga benefícios ao negócio academia, demonstrando fragilidade nas relações entre empregador e empregado (QUELHAS, 2012).

Parcela menor dos entrevistados (41,0%) opta por auxiliar o pagamento em cursos de qualificação, indo ao encontro ao estudo de Lima e Andrade (2003) no qual a academia entrevistada fazia financiamentos parciais e até integrais aos profissionais que ali atuavam, indo na contramão de estudos anteriores, onde muitos



gestores alegaram não possuir recursos suficientes para realização de treinamentos (LIMA; ANDRADE, 2003; FREITAS; DE BOM, 2015), muito embora, Quelhas (2012), destaca o elevado nível de investimento em estrutura e equipamentos em algumas academias.

Até por que se levar em consideração a alegação de que a academia não possui recursos, quiçá o profissional de Educação Física. Quelhas (2012) já destacava em seu estudo poucos investimentos dos profissionais em cursos de pós-graduação, relacionando pequenos investimentos em cursos de curta duração, especialmente aqueles realizados aos finais de semana. Ou ainda, quando muitos profissionais não realizavam nenhuma modalidade de formação continuada por alegarem não possuir recursos suficientes para tal (MATIOSKI, 2011). Como se ainda não bastasse, diante da procura por qualificação, muitas academias fornecem cursos e os vendem aos profissionais de Educação Física, sendo oportunidades para a academia não ter custos e ainda conseguir algum lucro (FURTADO, 2007).

### 5.3 Investimento dos gestores em formação continuada

Para Santos e Silva (2013), os investimentos em formação continuada estão cada vez mais constantes em organizações de diversos ramos e porte. No presente estudo, grande parte dos gestores (72,4%) acompanha esta tendência, investindo em formação continuada, em contrapartida, 28,0% dos gestores não realizam investimentos neste segmento, podendo ser uma das barreiras à falta de recursos, (FREITAS; DE BOM, 2015).

Embora haja impasses para que ocorra o investimento em formação continuada, seu fomento é uma forma eficaz de reconhecimento dos colaboradores (FONTES, 2015), pois é, através dele, que as pessoas podem capacitar-se e desenvolverem suas funções com mais eficácia, aumentando a produtividade, diminuindo falhas, colaborando com o ambiente de trabalho e com o próprio negócio (SANTOS; SILVA, 2013). Ou seja, a formação continuada é peça fundamental para o desenvolvimento da profissão e para o atendimento adequado aos anseios da sociedade (GALINDO, 2005).

Por sua vez, a ausência de treinamento também traz seus efeitos, como desperdícios, ineficiência, erros, queixas e descontentamento (FONTES, 2015), podendo ocasionar inclusive a falta de identidade do colaborador com a empresa, o

que tem relação direta com a rotatividade de pessoas (SANTOS; SILVA, 2013). Quando não há investimento em recursos humanos, haverá carências no serviço prestado, Freitas e De Bom (2015), concluíram que mais da metade dos gestores das academias pesquisadas apontaram como principal dificuldade a falta de profissionais capacitados, remetendo assim, a falta de capacitação administrativa na gestão do negócio.

Assim, investir em formação continuada é investir no negócio academia, pois, profissionais desqualificados são um dos motivos para que alunos (clientes) desistam de frequentar as academias (LIZ; ANDRADE, 2014), logo, o profissional de Educação Física é o que mantém contato direto com os clientes, devendo haver uma maior preocupação com o atendimento técnico desses profissionais (MICHELLI, 2008).

#### 5.4 Importância da formação continuada no momento da contratação

Quando se fala em contratação, o profissional estipula um determinado piso salarial, carga horária definida, benefícios, plano de carreira, enfim, uma estrutura definida de como é a dinâmica da empresa. Contudo, no campo da Educação Física isso não ocorre (MENDES, 2010; PRONI, 2010; QUELHAS, 2012; LIMA; ANDRADE, 2015), muitas vezes os profissionais aceitam as condições impostas por ser a forma oferecida pela empresa ou por necessidades (MENDES, 2010), quando por vezes a própria escolha do campo de atuação acaba sendo determinada pelas oportunidades além de uma mera escolha (FURTADO; SANTIAGO, 2015).

Na presente pesquisa, 60,0% dos gestores consideram muito relevante no momento da contratação se deparar com um profissional qualificado, remetendo a Proni (2010), que revela que o mercado de trabalho nesse ramo requer um profissional competente e polivalente, em constante atualização. Oliveira et al. (2013) complementam, afirmando que o sucesso desse profissional depende de sua formação acadêmica e de sua capacidade de flexibilização. Devendo assim, as instituições de ensino garantir uma orientação acadêmica bem definida, mas que propicie flexibilidade e capacidade de adaptação a diferentes situações ocupacionais (PRONI, 2010), além de desenvolver o espírito crítico do aluno na visão de que a graduação é apenas a formação inicial do futuro profissional (CANDIDO et al., 2017).

Assim sendo, não basta considerar muito relevante deparar-se com profissionais qualificados no momento da contratação, há a necessidade em se desenvolver meios que os qualifiquem como no estudo de Lima e Andrade (2003), onde um dos pilares que alicerçavam a lógica da gestão em academias era justamente a aprendizagem calcada na formação continuada de instrutores, reafirmando assim, a importância em se ter profissionais qualificados.

### 5.5 O grau de qualificação dos profissionais se reflete na remuneração

No presente estudo verificou-se que diferentemente dos gestores com graduação, os gestores que possuem pós-graduação tendem a remunerar a mais aos profissionais mais bem qualificados, divergindo com o estudo de Mendes (2010), no qual não havia diferenciação de remuneração independente da qualificação.

Contudo, a má remuneração é fator relevante ao profissional, sendo um dos principais empecilhos para sua permanência na área (OLIVEIRA et al., 2013), e quando não há remuneração adequada, o profissional se vê obrigado a complementar sua renda com uma segunda função, como por exemplo: *personal trainer* (QUELHAS, 2012), ou ainda, possuir até quatro empregos pelo motivo de baixa remuneração (MENDES, 2010). Logo, remunerar ao profissional de maneira condizente é um fator motivacional, apontado como um dos mais relevantes para que uma pessoa permaneça ou não na empresa (QUELHAS, 2012).

Tendo em vista que as academias já estão consolidadas enquanto empresas (PEREIRA, 2005; VENLIOLES, 2005; SABA, 2006) e como a maioria das empresas em outros ramos de negócio, devem ter a percepção da importância e valorização do recurso humano como meio para se atingir a um fim (SANTOS; SILVA, 2013; FONTES, 2015). O próprio profissional de Educação Física deve reconhecer sua importância na cadeia do negócio academia (MENDES, 2010), para assim, lutar por melhores condições de trabalho que esse ramo ainda não possui de maneira estruturada (QUELHAS, 2012).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme estabelecido no presente trabalho, o objetivo era descobrir os principais mecanismos de formação continuada fornecidos por gestores de academias da cidade de Curitiba/PR aos profissionais de Educação Física que ali atuam. Os resultados indicaram que a maioria (51,9%) dos gestores optaram em liberar os profissionais para que os mesmos realizem modalidades de sua preferência em formação continuada, sendo que (59,3%) desses gestores não prestam nenhum tipo de auxílio financeiro para o seu fomento. Em contrapartida, (72,4%) afirmaram que investem em formação continuada, ofertando de 1 a 5 capacitações anuais. Também (60,0%) consideraram muito relevante no momento da contratação se deparar com profissionais qualificados.

Observou-se que aqueles gestores que investem em formação continuada afirmaram também que remuneram os profissionais mais bem qualificados (82,4%), evidência encontrada em gestores especializados (66,7%), no entanto, gestores graduados afirmaram não remunerar a mais os profissionais mais bem qualificados (58,3%).

Nesse sentido, infere-se que embora haja um movimento de investimento em formação continuada nas academias pesquisadas, há ainda uma relação fragilizada entre profissionais de Educação Física e gestores de academias, fato que se comprova pelo fato dos gestores simplesmente liberarem aos profissionais para que os mesmos realizem cursos e ainda sem nenhum tipo de auxílio financeiro, mesmo que propicie benefícios para ambos. Sendo assim, os órgãos regulamentadores da profissão, sindicatos, instituições de ensino e acadêmicos da área com suas ressalvas deveriam empenhar-se de maneira a discutir e a repensar a estrutura do mercado de trabalho envolvendo o profissional bacharel em Educação Física, criando soluções, estratégias, definindo uma estrutura que privilegiem ao empregador e empregado, o que atualmente, não ocorre.

Conclui-se então, que a formação continuada é uma iniciativa pessoal com algum tipo de fomento ofertado pela academia.

Cabe salientar a necessidade de haverem outras pesquisas neste segmento, instigando o tema com outros perfis de gestores, diferenciando entre os portes de academias, localização e características dos clientes, aprofundar o desenvolvimento

da formação continuada nas academias que as ofertam, além de instigar a visão do profissional de Educação Física atuante e não somente a do gestor como no presente estudo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Cláudia A.; FIGUEIREDO, Zenólia Christina C. Diretrizes Curriculares para a formação em Educação Física: camisa de força para os currículos de formação? **Motrivivência**. Espírito Santo, v.26, n.43, p. 44-54, dez. 2014.

ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum: Acadêmico de direito**. São Paulo: Rideel, 2013.

AZEVEDO, Andréa M. P. et al., Formação continuada na prática pedagógica: a Educação Física em questão. **Revista Movimento**. Porto Alegre, v. 16, n. 04, p. 245-262, out./dez. 2010.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa do survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, Belo Horizonte, 1999.

BATISTA, Paula Maria F. et al., Representações dos profissionais do desporto acerca do conceito de competência profissional. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esporte**. São Paulo, v. 25, n. 2, p. 197-213, abr. / jun. 2011.

BASTOS, Flávia C. et al., Perfil de gestores de redes de academias fitness. **R. Min. Educ. Fís**. Viçosa, v. 19, n. 1, p. 64-74, 2011.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996: **diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm)> Acesso em: 16 abr.2018.

BRASIL. Lei nº 9696, de 01 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**. Brasília, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9696.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9696.htm)> Acesso em: 16 abr.2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Federal de Educação. Resolução nº 03, de 16 de junho de 1987: **Fixa os mínimos de conteúdo e duração a serem observados nos cursos de graduação em Educação Física**. Brasília, 1987. Disponível:<[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=7692-rces005-11-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7692-rces005-11-pdf&Itemid=30192)> Acesso em: 17 abr.2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Atos normativos, sumulas, pareceres e resoluções**. Brasília, 2018. Disponível <<http://portal.mec.gov.br/conselho-nacional-de-educacao/atos-normativos--sumulas-pareceres-e-resolucoes?id=12816>> Acesso em: 19 abr.2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer nº CNE/CES 0058/2004: **Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Educação Física**. Distrito Federal, 2004. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/pces058\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/pces058_04.pdf)> Acesso em: 19 abr.2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 7, de 31 de março de 2004: **Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Educação Física, em nível superior de graduação plena**. Distrito Federal, 2004. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces0704edfisica.pdf>> Acesso em: 19 abr.2018.

CANDIDO, Luana O. et al., **Inserção profissional dos egressos de um curso de Educação Física com ênfase na formação em saúde**. Trab. Educ. Saúde. Rio de Janeiro, p. 1-14, 2017.

CHIMENTÃO, Lilian K. **O significado da formação continuada docente**. 4º Congresso Norte Paranaense de Educação Física escolar. Londrina, jul.2009.

COELHO FILHO, Carlos Alberto de A. O discurso do profissional de ginástica em academia no Rio de Janeiro. **Rev. Movimento**. Rio de Janeiro, ano VI, n.12, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. Disponível em: <<http://www.confef.org.br/confef/resolucoes/381>>. Acesso em: 14 abr.2018.

FERREIRA, Janaína da S. et al., Perfil de formação continuada de professores de Educação Física: modelos, modalidades e contributos para a prática pedagógica. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**. Rio de Janeiro, v. 37, n. 3, p. 289-298, jun. 2015.

FONTES, Orisvaldo S. **A importância do treinamento e capacitação dos colaboradores dentro da empresa**. 2015. 44 f. Monografia (Curso de graduação em Administração) – Faculdade de Teologia Integrada, Igarassu, 2015.

FREITAS, Letícia C; DE BOM, Francine C. A estrutura administrativa do negócio academia na cidade de Sombrio-SC. **Revista Podium**. Santa Catarina, v.4, n.2, mai./ago. 2015.

FURTADO, Roberto P. **O não lugar do professor de Educação Física em academias de ginástica**. 2007. 188 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2007.

FURTADO, Roberto P.; SANTIAGO, Lorena P. Educação Física e trabalho: considerações a respeito da inserção profissional de egressos da FEF-UFG. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esporte**. São Paulo, v.29, n.2, p.325, abr./jun.2015.

GALINDO, Alexandre G. Mercado de trabalho da Educação Física: um breve ensaio sobre os impactos da regulamentação profissional. **Revista da Faculdade 7 de setembro**. Fortaleza, v.3, n.2, p. 63-92, jul./dez. 2005.

GEMENTE, Florence R. F.; MATTHIESSEN, Sara Q. Formação continuada de professores: construindo possibilidades para o ensino do atletismo na Educação Física escolar. **Educar em Revista**. Curitiba, n.65, p.183-200, jul./set. 2017.

GHILARDI, Reginaldo. Formação profissional em Educação Física: a relação teoria e prática. **Revista Motriz**. São Paulo, v.4, n.1, jun. 1998.

GOMES, Ingrid R. et al., A indústria do fitness, a mercantilização das práticas corporais e o trabalho do professor de Educação Física: o caso Body Systems. **Movimento**. Porto Alegre, v. 16, n.04, p.169-189, out./dez.2010.

GUARDA, Flávio R. B. et al., Intervenção do profissional de Educação Física: formação, perfil e competências para atuar no programa Academia da Saúde. **Rev. Pan-Arnaz Saúde**. Recife, v. 5, n. 4, p. 63-74, 2014.

HALLAL, Pedro C; MELLO, Victor Andrade de. Crescendo e enfraquecendo: um olhar sobre os rumos da Educação Física no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**. Pelotas, v.39.n.03, p. 322-327, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – 2º semestre de 2017. (Economia e Serviços). Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/sintese.php>> Acesso em 14 abr. 2018.



IORA, Jacob A. et al., A divisão da licenciatura/bacharelado no curso de educação física: o olhar dos egressos. **Movimento**. Porto Alegre, v. 32, n. 2, p. 461-474, abr./jun. 2017.

JUNIOR, Anilton F. M. et al., Sistema de gerenciamento de academias. **Resiget. Franca**, v. 03, n. 01, 2013.

LIMA, Juvêncio B.; ANDRADE, Daniela M. **Elementos situacionais e práticas de gestão em academias de ginástica**. Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas-EGEPE. Brasília, p. 915-932, 2003.

LIZ, Carla M.; ANDRADE, Alexandro. Análise qualitativa dos motivos de adesão e desistência da musculação em academias. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**. Florianópolis, v. 38, n. 3, p. 267-274, 2016.

MARIN, Elizara C. et al., Formação continuada em Educação Física: relação entre mundo do trabalho, políticas educacionais e educação. **Movimento**. Porto Alegre, v. 17, n.02, p. 259-278, abr./jun. 2011.

MATIOSKI, Janaína. **Desenvolvimento profissional na Educação Física**. 2011. 42 f. Monografia (Curso de graduação Bacharel em Educação Física) – Departamento Acadêmico de Educação Física, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

MEDEIROS, Priscilla B. **O mundo do trabalho contemporâneo: uma análise crítica acerca dos embates gerados na vida da classe trabalhadora**. VI Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz do Maranhão, ago. 2013.

MELLO, José A. C.; SILVA, Sheila Ap. P. S. Competências do gestor de academias esportivas. **Motriz**. Rio Claro, v. 19, n. 1, p. 74-83, jan. / mar. 2013.

MENDES, Alessandra D. **Atuação profissional e condições de trabalho do educador físico em academias e atividades físicas**. 2010. 235 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

MIRANDA, Sarah R. C. L. **Formação docente: o papel da formação continuada**. Congresso Internacional de História. Jataí, set. 2016.

MODESTO, Jhomyr D. et al., Satisfação de clientes em serviços de Educação Física supervisionada na região de Curitiba, Brasil: aplicações do QSCSEF. **Motricidade**. Curitiba, v. 12, n. 2, p. 48-58, 2016.

NAVES, Flávia et al., **Trabalho e trabalhadores nas sociedades contemporâneas: outras lentes sobre invisibilidades construídas**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2014.

NUNES, Marcello P. et al., O profissional em Educação Física no Brasil: desafios e perspectivas no mundo do trabalho. **Revista Motriz**. Rio Claro, v.18, n.2, p.280-290, 2012.

OLIVEIRA, Amauri Ap. B. de. et al., Formação continuada em projetos e programas sociais esportivos: um estudo de caso. **Revista Movimento**. Porto Alegre, v. 22, n. 3, p. 901-916, jul./set. 2016.

OLIVEIRA, Aurélio L.; SILVA, Marcelo P. **O profissional de Educação Física e a responsabilidade legal que o cerca**. IX Simpósio Internacional Processo Civilizador. Ponta Grossa, 2005.

OLIVEIRA, Jorge A. et al., Área de atuação do egresso da escola de Educação Física e esporte da universidade de São Paulo: um retrato de formação profissional e acadêmica. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**. São Paulo, v.12, n.1, p.65-78, 2013.

PEREIRA, Marynês. **Administração sem segredo: sua academia rumo ao sucesso**. São Paulo: Phorte Editora Ltda, 2005.

PICCOLI, João Carlos J. O perfil profissiográfico em Educação Física para o século XXI: reflexão de uma nova perspectiva. **Revista Conhecimento**. Ano 1, v. 1, set. 2009.

PIZANI Juliana; RINALDI, Ieda P.B. Identidade dos cursos de licenciatura e bacharelado em Educação Física do Paraná: uma análise das áreas do conhecimento. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esporte**. São Paulo, v. 28, n. 4, p. 671-682, out./dez. 2014.

PRONI, Marcelo W. Universidade, profissão Educação Física e o mercado de trabalho. **Revista Motriz**. Rio Claro, v.16, n.3, p.788-798, jul./set. 2010.

QUELHAS, Álvaro de A. **Trabalhadores de Educação Física no segmento fitness: um estudo da precarização do trabalho no Rio de Janeiro**. 2012. 250 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista, Marília 2012.

REZER, Ricardo. A epistemologia nos cursos de Educação Física: experiências e desafios (o contexto da Unochapecó). **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**. Florianópolis, v. 36, n.1, p. 189-204, jan./mar.2014.

RICHARDOSN, Roberto J. et al., **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Editora Atlas S.A., reimpressão, 2012.

SABA, Fábio. **Liderança e Gestão para Academias e Clubes Esportivos**. São Paulo: Phorte editora Ltda, 2006.

SALERNO, Mateus et al., Conhecimento sobre atividade física e saúde dos profissionais de academias de Pelotas-Rs-Br. **Rev. Bras. Med. Esporte**. Pelotas, v. 21, n. 5, set. / out. 2015.

SALLES, William das N. et al., Inserção profissional e formação continuada de egressos de cursos de graduação em Educação Física. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esporte**. [online]. São Paulo, v.3, n.29, p.475, jul./set.2015.

SANTANA, Luiz C. et al., Perfil dos gestores de academia fitness no Brasil: um estudo exploratório. **Podium**. São Paulo, v. 1, n.1, p. 28-46, jan. / jun. 2012.

SANTOS, Dyone P. F. dos; SILVA, Janaína M. **Benefícios decorrentes dos investimentos em treinamento**. 2013. 19 f. Artigo (Pós-graduação em MBA em gestão de pessoas) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2013.

SANTOS, Priscila M. et al., Formação profissional e percepção de competências de estudantes de Educação Física: uma reflexão a partir da disciplina de esportes de aventura e na natureza. **Rev. Educ. Fís. UEM**. Maringá, v. 26, n.4, p. 529-540, 2015.

SCHNORR, Charles. **Formação continuada do profissional de Educação Física: contribuição para intervenção na área da saúde**. 2005. 128 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2005.

THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2002.

VENLIOLES, Fabio Motta. **Manual do gestor de academia**. Rio de Janeiro: Editora Sprint Ltda, 2005.

WENGZYNSKI, Danielle C.; TOZETTO, Soares S. **A formação continuada face as suas contribuições para a docência**. IX Anped Sul – Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012.

ZANATTA, Thaís C. et al., O perfil do gestor esportivo brasileiro: revisão sistemática da literatura. **Movimento**. Porto Alegre, v. 24, n.1, p. 291-304, jan./ mar. 2018.

## APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO

**Título da pesquisa:** Formação continuada em bacharéis da Educação Física atuantes em academias de Curitiba: uma iniciativa privada ou pessoal?

**Pesquisadora:** Fernanda da Veiga Chereneta Koiniski. **Telefone:** (41) 99509-4757.  
**Endereço:** Rua Rio São Francisco, 720.

**Resp. :**Ana Paula Cabral. **Telefone:** (41)98485-3540.**End:** R. Pedro Gusso, 2671.

**Local de realização da pesquisa:** UTFPR - Câmpus Curitiba- Sede Centro.

**Endereço:** Avenida Sete de Setembro, 3165.

**Telefone do Local:** (41) 3310-4545.

### **A) INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE:**

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “Formação continuada em bacharéis da Educação Física atuantes em academias de Curitiba: uma iniciativa privada ou pessoal?”, sob responsabilidade da pesquisadora Fernanda da Veiga Chereneta Koiniski orientada pela professora Ana Paula Cabral Bonin Maoski.

#### **1. Apresentação da Pesquisa.**

O mercado de trabalho no segmento fitness dentro da Educação Física, é marcado pela competitividade, onde, muitas vezes, o diferencial profissional pode ser verificado pelo seu grau de qualificação. Assim, a presente pesquisa visa verificar quais formas são utilizadas por gestores de academias para realização de formação continuada aos profissionais atuantes nesse segmento na cidade de Curitiba/PR.

#### **2. Objetivos da Pesquisa.**

O objetivo desta pesquisa é identificar os principais mecanismos de formação continuada fornecidos por gestores de academias aos profissionais que nelas atuam.

#### **3. Participação na Pesquisa.**

A minha participação no referido estudo será no sentido de:

1. Responder ao questionário previamente elaborado pela pesquisadora.
2. Você não terá nenhum gasto, e nem ganho financeiro por participar desta pesquisa.

#### **4. Confidencialidade**

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Entretanto, tendo como compromisso assumir a responsabilidade da utilização dos dados coletados, que serão destinados apenas para esta pesquisa. Os pesquisadores desta mesma forma assumem o compromisso da utilização dos dados conforme prescreve a ética profissional

#### **5. Riscos e Benefícios**

**5a) Riscos:** Os possíveis riscos referem-se ao constrangimento em responder determinadas perguntas, riscos esses que serão minimizados pela garantia do anonimato de todos os participantes da pesquisa.

**5b) Benefícios:** Os possíveis benefícios de acordo com os resultados envolvem a contribuição para a ciência e sociedade, assim, oportuniza a reflexão acerca do tema da pesquisa, contribuindo para que ações sejam desenvolvidas a fim de dignificar o campo profissional da Educação Física.

#### **6. Critérios de inclusão e exclusão**

##### **6a) Inclusão:**

- Gestores com formação superior e atuantes a pelo menos 6 (seis) meses no segmento de academias.

-Profissionais da Educação Física.

##### **6b) Exclusão:**

- Profissionais com experiência inferior a 6 (seis) meses no segmento de academias.

-Profissionais de Educação Física atuantes em outros segmentos que não sejam do negócio academias.

#### **7. Direito de sair da pesquisa e a esclarecimentos durante o processo.**

Você pode deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação e tem o direito também de receber esclarecimentos em qualquer etapa da pesquisa. Bem como, evidenciar a liberdade de recusar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento sem penalização.

Você pode assinalar o campo a seguir, para receber o resultado desta pesquisa, caso seja de seu interesse:

(  ) quero receber os resultados da pesquisa (e-mail para envio : \_\_\_\_\_)

(  ) não quero receber os resultados da pesquisa

### **8. Ressarcimento e indenização.**

Nessa pesquisa não há custo para os participantes. Porém, se houver algum tipo de dano ao participante, este tem direito à indenização.

### **9. Relatório Final.**

Durante os estudos serão elaborados relatórios parciais e final enviados ao CEP.

### **ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA:**

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). **Endereço:** Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, **Telefone:** (41) 3310-4494, **e-mail:** coep@utfpr.edu.br.

## B) CONSENTIMENTO

Declaro que li este termo e todas as minhas dúvidas com relação a minha participação me foram esclarecidas. Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas dúvidas a fim da minha participação direta (ou indireta) na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos e benefícios deste estudo permitindo que os pesquisadores relacionados neste documento obtenham **questionário preenchido** de minha pessoa para fins de pesquisa científica/ educacional. Os questionários ficarão sob a propriedade do grupo de pesquisadores pertinentes ao estudo e sob sua guarda. Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas a minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma. Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo. Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Nome completo: \_\_\_\_\_

RG: \_\_\_\_\_ Data de Nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Telefone: ( ) \_\_\_\_\_

Endereço \_\_\_\_\_

CEP: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Assinatura do entrevistado: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Eu \_\_\_\_\_ declaro ter apresentado o estudo, explicado seus objetivos, natureza, riscos e benefícios e ter respondido da melhor forma possível às dúvidas formuladas.

Nome Completo \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, poderão se comunicar com **Fernanda da Veiga Chereneta Koinski**, ou via e-mail [fernanda.veigga@hotmail.com](mailto:fernanda.veigga@hotmail.com) ou telefone: **(41)99509-4757**.

**Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa para recurso ou reclamações do sujeito pesquisado:** Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). REITORIA: Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, telefone: 3310-4943, e-mail: [coep@utfpr.edu.br](mailto:coep@utfpr.edu.br)



## APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO GESTOR DE ACADEMIA

### FORMAÇÃO CONTINUADA EM BACHARÉIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA ATUANTES EM ACADEMIAS DE CURITIBA: UMA INICIATIVA PRIVADA OU PESSOAL?

Esta é uma pesquisa acadêmica, com o objetivo de identificar quais são os principais mecanismos de formação continuada fornecidos por gestores de academias da cidade de Curitiba/PR aos profissionais de Educação Física que nelas atuam?

#### DADOS PESSOAIS: GESTOR DE ACADEMIA

---

1. Gênero:  
 Masculino  
 Feminino
  
2. Idade:  
 20 a 29 anos  
 30 a 39 anos  
 40 a 50 anos  
 Acima de 50 anos
  
3. Qual a sua formação acadêmica?  
 Graduação  
 Especialização  
 Mestrado  
 Doutorado
  
4. Sua formação inicial se deu em instituição:  
 Privada  
 Pública
  
5. Qual seu tempo de atuação enquanto gestor de academia?  
 Menos de 1 ano  
 2 a 5 anos  
 6 a 10 anos  
 Mais de 10 anos
  
6. No momento da contratação, qual grau de importância é atribuído à qualificação do profissional?  
 Irrelevante  
 Relevante  
 Muito relevante

7. Em sua opinião, considera relevante que a academia invista em qualificação de seus profissionais?

- Sim
- Não

8. Anualmente, quantas capacitações sua academia oferta aos profissionais que nelas atuam?

- Nenhuma
- 1 a 5
- 6 a 10
- Mais que 10

9. O grau de qualificação entre os profissionais de sua academia é um fator que se reflete na remuneração?

- Sim
- Não

10. A formação continuada dos profissionais de Educação Física se reflete na remuneração deles?

- Sim
  - Não
  - Se sim, de que maneira isso acontece:
- 

11. A academia investe na formação continuada dos profissionais de academia que nelas atuam?

- Sim
  - Não
  - Se sim, de que forma?
  - Libera os profissionais para que façam cursos?
  - Auxilia o profissional no pagamento desses cursos?
  - Outros:
- 

12. Em sua opinião, a qualificação profissional deve ser fomentada pelo:

- Profissional de Educação Física
- Gestor da Academia
- Academia
- Outros \_\_\_\_\_