

EDUCAÇÃO FÍSICA, MUSCULAÇÃO, ACADEMIAS E

MERCADO DE TRABALHO

PARTE 1

Prof. Dr. Fernando Vitor Lima

Março / 2011

Este texto pretende lançar um olhar sobre algumas condições que cercam o trabalho do profissional de Educação Física nas academias de musculação. Tem como objetivo estimular o leitor a pensar sobre este tema.

Muito do que está escrito aqui tem origem no contato diário com estudantes e profissionais que atuam em academias. Estes contatos ocorrem no curso de graduação em EF, em cursos de atualização e pós-graduação ministrados em diferentes locais, através de contato contínuo feito via e-mail e pela frequência (como praticante) em diferentes academias em diferentes cidades. Além disto, na década de 1990, trabalhei 7 anos em um salão de musculação.

Como muitos de vocês, também vejo a musculação como um campo de trabalho gratificante ao ajudar as pessoas a se sentirem mais bonitas e saudáveis. Além disto, vem experimentando um crescimento nos últimos anos e ainda tem muito a ser explorado. Neste sentido, vem aumentando o volume de informações disponível sobre tudo que envolve esta prática. Cabe a nós profissionais de Educação Física ficarmos atentos a todo este processo para nos mantermos como figura principal neste mercado.

Quando alguém diz que tem conversado com os donos de academias e que sabe o que eles querem e precisam, eu digo que tenho conversado com os professores e estudantes de Educação Física (como você) e que venho tentando entender o que querem e precisam. Esta outra pessoa está deixando claro que não se interessa em conversar com você, mas somente com os donos de academias. Então, é possível pensar que esteja preocupada com sua condição de trabalho e remuneração ?

Todos sabemos que um bom profissional em uma academia de musculação, deve apresentar algumas características. São muitas e dentre elas podemos citar: 1) capacidade de se relacionar bem com as pessoas, 2) iniciativa para solucionar problemas e propor estratégias positivas para o ambiente de trabalho, 3) educação, 4) cuidado com

a aparência física, **5) mostrar efetivo conhecimento específico daquilo que é sua profissão: elaboração de programas de treinamento.** Também sabemos que se estas características estiverem bem desenvolvidas, a chance do profissional ser melhor valorizado estará aumentada. Porém, será que as pessoas que se propõe a desenvolver "estratégias" para o crescimento da empresa "academia de musculação" estão facilitando isto?

Este texto se propõe a fazer uma breve análise do lugar que vem sendo dado ao tópico 5, o conhecimento específico do profissional de Educação Física (EF). O tópico 2 também será mencionado, pois para que o profissional possa satisfazê-lo, tem que ser dado um lugar para que possa mostrar seu real conhecimento profissional.

1 - Realidade

Atualmente parece que aqueles que se apresentam como consultores de negócios, gestão e marketing e que se dizem conhecedores de estratégias prometem fazer a academia: 1) crescer, 2) aumentar a clientela, 3) aumentar os lucros, 4) cortar custos. Ao que parece, a única parcela que caberia ao professor é exatamente a 4ª – corte dos gastos. Muitas vezes isto vem acompanhado da afirmativa de que isto é o futuro do mercado e que temos que nos ajustar às “novas tendências”.

Estas pessoas podem apresentar estratégias que se dizem inovadoras, mas que resultam em somente tomar mais tempo do professor não acrescentando nada ao que ele efetivamente deve fazer bem feito: prescrever treinamento e se relacionar com os alunos na função de professor deles. Talvez seja apresentada uma "inovação"¹ através da colocação de um computador no salão de musculação, não existindo nenhuma garantia ou dado que permita afirmar que isto realmente melhore seu trabalho, sua empregabilidade ou sua remuneração (e nem mesmo para a academia). Lembre-se que deveria ser muito mais importante que uma pessoa coloque seu cérebro para pensar e não para computar. Isto não significa que o computador não seja bem vindo, mas que devemos estar atento ao uso que está sendo proposto para ele. Se este uso representa

¹ Veja o que escreveu Ricardo Semler: "Vivemos nos assustando com a velocidade das mudanças. Ora, será que é tão grande assim? O automóvel, em 1908, era uma carroceria de aço, com quatro rodas, um motor de combustão interna e um um câmbio com embreagem, transportava cinco pessoas e fazia 18 quilômetros por hora. Cem anos depois...é uma carroceria de aço, com quatro rodas, um motor de combustão interna e um câmbio com embreagem, transporta cinco pessoas – e a velocidade média de São Paulo foi 17,5 quilômetros por hora no ano passado!" (2005)

uma forma de desviar a atenção do professor do salão e ainda tentar substituí-lo na prescrição do treinamento, então um grande problema está instalado e que afetará todo o ambiente.

Nestas estratégias costumam acontecer também as seguintes situações:

1- Reuniões em diferentes horários que o professor comparece – insatisfeito - e não recebe para isto. Será que é uma estratégia para melhorar a qualidade do trabalho, hora-extra não remunerada ? Só para informar: o professor recebe cerca de 7 reais a hora/aula e existe pouca perspectiva na “empresa” de que um aumento real de sua remuneração seja entendido como investimento na qualidade do trabalho prestado pela academia. E a academia (empresa) ainda apresenta nestas reuniões a estratégia de gestão para melhorar a qualidade do serviço prestado...!

2- investimento de centenas de milhares de reais em equipamentos, porque há recursos para tal e a mensalidade permite (cerca de R\$300,00). Segundo a empresa, este valor se justifica pelo nível dos equipamentos, pela estrutura dos vestiários e das dependências. Além disto, destacam a qualidade dos professores. Mas estes recebem R\$8,00 a hora aula, ou seja, o mesmo que nas academias que tem uma estrutura muito aquém desta academia "de alto nível". Logo, investe-se (muito) dinheiro em tudo, menos para remunerar o professor. Mas nas reuniões internas o discurso é de busca da excelência na relação da empresa com os clientes e com os funcionários. Você escutará: "pagamos o **salário médio do mercado...**" mas não aceitam falar que a **academia é “média no mercado.** Ela quer ser superior às outras. A mensalidade também **não é "média no mercado...."**

3 – Contratação de consultores e serviços que prometem fazer a academia crescer, “se ajustando às tendências de mercado”, “aumentando a eficiência nas vendas” e “ajustando a conduta dos funcionários”, tudo isto muitas vezes através de procedimentos padronizados.

Somente para uma comparação introdutória, veja estes anúncios de empregos em um jornal de bairro (Destak jornal – zona leste – fevereiro/2010):

Anúncios com vagas para graduados em nível superior, dentre outros:

Gerente de suprimentos (salário de **R\$ 3500,00** + benefícios);
Coordenador contábil (**R\$ 4000,00 a R\$ 5000,00** + benefícios);
Comprador (R\$2200,00 + benefícios)

Anúncios para técnicos, dentre outros:

Edificações (R\$2000,00 + benefícios)
Mecânico de manutenção (**R\$1600,00 a R\$2300,00** + benefícios);
Técnico orçamentista comercial (R\$1600,00 a R\$2000,00 + benefícios)

Anúncios para 2º grau, dentre outros:

Gerente operacional (**R\$1800,00** + benefícios)
Inspetor de segurança (R\$1421,00 + benefícios)

E o mais importante em todos os anúncios: descrição dos conhecimentos específicos que o candidato deverá comprovar para a admissão.

Infelizmente, nós da Ed. Física ainda estamos longe, muito longe disto.

Tanto do ponto de vista salarial quanto daquilo que venho insistindo, ou seja, excelência e valorização pelo conhecimento, ainda estamos muito longe. Se esta segunda coisa não acontece, o salário não chega nem perto destas outras áreas, mesmo onde se exige apenas o nível médio/técnico. Você acha que os atuais consultores e os sistemas de gestão que vem sendo implantados nas academias vem melhorando isto? A resposta parece óbvia: NÃO.

2 - Informação / conhecimento

Quantos de vocês já viveram ou vivem uma situação em que parece que tudo que propõem à academia não é considerado e nem levado adiante? Ou seja: “já falei, mas não escutam. A gente falando não adianta nada...”

Parece que o professor não é tratado como parceiro, interessado em melhorar o ambiente de trabalho e a satisfação dos alunos. Chega-se a situação em que o professor é tratado quase que como um adversário da empresa, pois não é ouvido e as medidas são tomadas independentemente das suas idéias, opiniões e, principalmente, **do seu conhecimento específico**. Nesta hora é contratado o consultor de negócios (ou qualquer

outro nome), no qual é depositada extrema confiança. Às vezes ele até fala o que os professores já falavam antes...mas agora será ouvido. E ele será pago para isto.

Tais consultores se apresentam como possuidores de conhecimento (Pós graduação, etc) para prestar consultoria e valorizam isto. Mas será que estão conferindo o mesmo valor junto às academias, em relação à excelência em conhecimento específico de Ed. Física dos professores na musculação? Um exemplo clássico aconteceu em um site, onde um professor de Ed. Física apresentou seu currículo (graduação, pós-graduação, etc.) para oferecer seus serviços de consultoria a academias. Mas ao mesmo tempo anexou texto afirmando que a prática é a única coisa que realmente proporciona conhecimento ao profissional! Parece contraditório com a sua auto-apresentação? Então não será necessário contratá-lo para nada...E se ele estiver certo, vamos voltar a praticar e ensinar musculação como acontecia no início do século XX. Este professor retirou este anexo de sua página. O que não é suficiente para pensarmos que passou a negar esta palavras.

Algumas pessoas como esta citada, podem estar minimizando a importância do conhecimento específico por duas razões: **1) porque não tem este conhecimento e/ou 2) porque se o conhecimento for valorizado eles perdem espaço no mercado que tentam criar para seus produtos e serviços.**

É importante refletir sobre o que vem sendo ensinado às pessoas sobre, saúde, corpo, treinamento. A reflexão se faz necessária para percebermos se estamos sendo absorvidos por uma visão utilitarista, onde a única coisa que importa são informações (supostamente) “úteis” para competitividade, mesmo em detrimento da qualidade do que é efetivamente ensinado. E isto garante tais resultados? Quais são atualmente, as reais possibilidades para o profissional manter o controle das suas atividades e decisões profissionais? Será que estão sendo levados a tomá-las sem o devido auto-controle, essencial para que se goste do que faz e o faça com **qualidade real** ? Mas qualidade inerente, real e **não somente simulada**. A respeito do uso da palavra qualidade, sugiro ler Ricardo Semler.

Neste contexto tenta-se tornar o aluno um cliente e o professor um prestador de serviços. Analisem as situações a seguir:

1- para o conserto de seu computador não fará diferença qual o funcionário da empresa que o executar: todos prestarão o serviço de acordo com procedimentos relativamente padronizados. Não será necessário nenhuma interação com você e a sua presença será dispensável. Somente lhe será perguntado qual o defeito da máquina, que

você poderá informar por e-mail. Um **prestador de serviços** atendeu uma demanda de um **cliente**.

2- uma mulher de 50 anos vai treinar musculação em uma academia. O professor elabora o treinamento e estará sempre lá quando ela comparecer para treinar. Nesta situação ocorre obrigatoriamente uma interação direta e diária entre professor e aluno. Neste ambiente, esta mulher é muito mais do que um cliente em relação ao professor: ela é sua **aluna**. Pode até ser uma prestação de serviço, mas não se resumirá a isto, pois há uma relação **pedagógica**, inexistente naquele outro tipo de prestação de serviço. Portanto, o aluno é muito mais que um cliente, e o professor é muito mais que um prestador de serviço e, por causa disto, o professor tem a possibilidade de mostrar seu diferencial. Esta mulher é **cliente da academia e aluna do professor**.

Você já percebeu que é isto que alguns "experts" tentam tirar de nós? Com um discurso sobre um campo de conhecimento que não é nosso por formação, vem sugerindo aos professores se tornarem prestadores de serviço atendendo a clientes. Diminuem a importância das competências de professor, atitude esta mascarada em nome da "qualidade" do atendimento. Procure saber quantos professores efetivamente aumentaram a remuneração e se sentiram mais satisfeitos com seu trabalho diário ao participarem de tais estratégias.

Alguém já recebeu um e-mail dizendo que na academia há o "profissional de serviços", **popularmente conhecido como professor...?** Escrito por um professor de EF?

Esta redução da importância da competência em Educação Física resulta em facilitar uma demissão, porque o profissional poderá ser substituído por qualquer outro. Ou seja, onde todos se parecem iguais (nivelados por baixo) fica fácil substituir de acordo com a conveniência da academia (e isto foi marca registrada da proposta da empresa Body Systems®). Isto pode parecer óbvio para a empresa, mas você não acha que o profissional tem quem defender a si próprio primeiro ? Porque se não o fizer, corre-se o risco de a empresa não o fazer, porque todos que por ali passam prestarão o mesmo serviço, devido a baixa exigência intelectual. **Porém, não parece óbvio que também é bom para a empresa contar com profissionais diferenciados e que se destacam?**

3 - O "atendimento"

Uma outra idéia comum é a necessidade de priorizar o "atendimento". Todos já sabem que o trabalho de professor bem executado, de acordo com a formação profissional, beneficiará a todos, resultando em pessoas que trabalharão mais felizes com o que fazem e, obviamente, em melhor atendimento. Trabalhar feliz gera melhores resultados inclusive para a empresa: com certeza é muito melhor para a empresa manter profissionais felizes com o que fazem e sentindo-se valorizados (de verdade) do que pagar consultores com estratégias para criar um clima de aparente satisfação e que não buscam valorizar a competência profissional específica em Educação Física. *Porém, desconsiderar isto, pode resultar em professores insatisfeitos, mas que não falam com medo de perder o emprego. O pior é que isto é percebido internamente (insatisfação) e nada é feito para melhorar a situação; pelo contrário, tais estratégias são mantidas e os professores chegam a ser tratados como adversários. Todos perdem, o professor, a academia e os alunos.*

"Nenhum trabalho, mais que o criativo, é capaz de proporcionar prazer a quem o executa." (Domenico de Masi).

Nesta questão do atendimento, contrata-se um estagiário mas exige que ele já saiba trabalhar e atender como um profissional, como se já tivesse experiência e não fosse apenas um estudante que ainda está aprendendo: cabe à academia mostrar o caminho interno adequado. Da mesma forma, o coordenador muitas vezes é escolhido sem ter nenhuma experiência nem perfil para tal: logo a academia não pode cobrar muita coisa dele, pois não se empenhou em buscar uma pessoa com experiência e perfil adequados. Além disto, muitas vezes esta pessoa acaba fazendo serviço de outras áreas: manutenção, secretaria, promoção de eventos, etc. Um coordenador técnico tem que, efetivamente, coordenar o trabalho da equipe, pois ele deve ser responsável pela boa atuação dos professores e estagiários. Mas ele tem que cobrar isto regularmente: somente falar na reunião é insuficiente, pois o controle tem que ser diário e o mesmo é válido para o proprietário em relação ao coordenador. Mas lembre-se: não se deve confundir a cobrança com a limitação do trabalho. **Um trabalho deve proporcionar prazer, liberdade e disciplina (Seybold).** Pode-se chegar à conclusão que demissões serão necessárias.

Algumas pessoas (popularmente conhecidas como "consultores"), vendem a idéia de que ensinarão aos professores a prestar um bom "atendimento". Talvez refiram-

se a ser educado, tratar as pessoas pelo nome, vestir-se bem ou usar um computador (em benefício do consultor, óbvio). Porém, exigir um bom atendimento implica também proporcionar boas condições de trabalho e valorizar o conhecimento específico. Pergunte aos professores se eles se sentem satisfeitos e trabalham com mais empenho quando seu conhecimento é valorizado.

Em muitos momentos fica a impressão que atender bem um "cliente" significa falar o que ele quer ouvir, como se faz quando se está vendendo um automóvel. Porém, enquanto professor, falar o que o cliente quer ouvir pode conduzi-lo a falar o que não queria, que sabe que está errado e vai contra tudo que se orgulha em saber.

Para o bom professor, a especificidade do bom atendimento significa fornecer informações corretas, de maneira didática, mostrando ao aluno a necessidade de ter sua prática orientada por um bom profissional que sabe realmente o que está fazendo. **Antes de tudo, mostrar conhecimento cativa o aluno.** Bom atendimento não significa somente ser um “animador”; pode estar agradando pelo bom relacionamento mas pode estar desde longa data falando coisas erradas e com isto prejudicando a imagem da Educação Física e da academia em que trabalha. Neste momento, cabe a seguinte pergunta: os empregadores que se dizem preocupados com o bom atendimento ao aluno e exigem isto dos seus professores, se preocupam em dar boas condições de trabalho ?

Portanto, o mercado da musculação vem sendo leal com os seus clientes ? E com os professores ?

Mas não se esqueça, nosso mercado somos nós.

Percebam que há pessoas que tentam ser eficientes em explorar os recursos de um computador mas que ainda são muito deficientes em explorar os recursos do próprio cérebro.

4 - A padronização

Uma das medidas adotadas por algumas academias é a padronização de procedimentos. Isto pode ser interessante para algumas situações mas os problemas começam quando é proposta para o principal trabalho do professor: **a prescrição do treinamento.** Sabemos que um programa de treinamento pode ser elaborado de diversas formas e isto se justifica facilmente através de uma disciplina chamada "Teoria do treinamento". De acordo com os diferentes objetivos, o estado de treinamento, o tempo disponível do aluno e os recursos materiais, o programa de treinamento deverá ser

elaborado pelo professor. Além disto, o aluno que procura a academia para ser atendido por um bom profissional (disponibilizar bons profissionais é uma obrigação e uma estratégia de propaganda da academia), espera que o seu treinamento seja elaborado de acordo com sua individualidade. Esta é uma das vantagens da musculação: as amplas possibilidades de se elaborar o treinamento e atender especificamente cada praticante. Nenhuma outra atividade permite isto da mesma forma. O professor sabe disto e o aluno espera isto. Neste sentido, as tentativas de padronizar as prescrições somente resultam em limitar as prescrições e, obviamente, de satisfazer o aluno. **Ou seja, tenta-se retirar da musculação uma de suas principais vantagens: a individualização do treinamento.** Com certeza, alunos de academias onde estão reduzidas as possibilidades de prescrever o treinamento de forma variada, não sabem o quanto poderiam ficar mais motivados para a prática se esta limitação não acontecesse. Além disto, os (bons) professores também se sentem muito mais motivados quando trabalham explorando as enormes possibilidades de prescrição; isto pela importante razão de que estão usando sua inteligência e isto é essencial para que alguém se sinta motivado a trabalhar. São dezenas de depoimentos neste sentido, tanto de professores e estagiários, como de praticantes, depoimentos estes que venho escutando ao longo de vários anos.

Neste contexto, **considero a impossibilidade de provar que o sistema funciona melhor em condições de padronização da prescrição do treinamento. Mas não se esqueça que o sistema é composto, primeiramente, pelo professor e seus alunos, praticantes de musculação; mas o benefício é também da academia.**

Além disto, academias que adotam procedimentos desta natureza (às vezes ancorados em “tecnologia...”), não apresentam profissionais mais satisfeitos com o trabalho e que, de acordo com muitos depoimentos, sentem que a sua possibilidade de prestar um melhor atendimento não foi melhorada em nenhum sentido. Acho que as academias deveriam se permitir tomar conhecimento disto e aceitarem esta realidade.

Você acha que quem fala que um software pode fazer o seu trabalho melhor que você e que é a melhor ferramenta para controlar o seu trabalho (e que você vai ser substituído por um robô) está realmente preocupado com sua profissão, a Educação Física?

Baixa remuneração e pouco reconhecimento não serão combatidos com uma atuação padronizada que qualquer um é capaz de repetir.

5 - Interesse de quem?

Neste cenário, o aluno na academia pode pensar erradamente que o professor está servindo aos seus interesses quando prescreve o treinamento, mas não sabe que muitas vezes nem o interesse do professor de realizar o melhor trabalho está sendo respeitado. Isto porque este é realizado, por exigência da empresa, de maneira repetitiva, padronizada e não atende as necessidades reais do praticante, além de não permitir ao profissional explorar seu conhecimento na prescrição, conhecimento este que tornaria a prática do aluno muito mais variada e motivante. Nesta perspectiva equivocada, o profissional nem precisa possuir um conhecimento adequado da área que trabalha, porque muitas academias não exigem isto.

Neste contexto podem até aparecer informações moldadas que acredita-se (sem nenhuma comprovação) serem úteis para o crescimento da empresa. Mais uma vez, o conhecimento do professor é colocado em segundo plano e, em última instância, é sempre melhor falar a verdade com o aluno (sobre questões de saúde, atividade física, treinamento), antes que ele descubra que está sendo enganado. O professor pode estar sendo levado a falar aquilo que vai beneficiar o consultor, para ele continuar justificando o pagamento que recebe pela “consultoria”. Podemos dizer que, na verdade, o aluno espera ouvir o que o bom profissional realmente sabe, com competência.

Analisando a situação nos últimos anos, nenhuma estratégia gerencial ou de marketing conseguiu melhorar as condições de trabalho, a estabilidade ou a remuneração do professor na musculação. Pelo contrário, somente piorou: os salários (hora/aula) diminuíram (é só ver nas grandes academias) e/ou aumentam muito pouco com o tempo. Eu mesmo trabalhei em um salão de musculação por 7 anos na década de 1990 e, naquela época, eu e outros colegas já ganhávamos acima da média do mercado atual. Só o trabalho como *personal trainer* permitiu isto, mas ele depende exclusivamente do profissional conseguir fazê-lo, sem precisar das tais estratégias gerenciais que as empresas adotam ou consultores oferecem.

Devemos ficar atentos às estratégias baseadas somente nas necessidades das empresas e não dos profissionais (e conseqüentemente da população que vai frequentar e treinar); não que isto seja errado, mas o problema é que academias onde trabalham professores, não deveriam ser integralmente geridas (para o bem da profissão e da população e até da própria academia) como empresas de conserto de computadores: já

expliquei a razão disto. Porém, reforço: estou me dirigindo essencialmente ao professor de Educação Física e às suas condições de trabalho e remuneração, **em defesa** dele.

6 - A contratação e a qualidade

Na Educação Física, especialmente nas academias, não acontece o mesmo que em outras profissões: competição pelos melhores profissionais, com propostas vantajosas para mudança de emprego ou para retenção do profissional.

Isto tem início no processo de contratação dos professores que muitas vezes não busca diferenciar os melhores candidatos. Há uma necessidade que seja feita uma avaliação do conhecimento do candidato a professor, com base em parâmetros científicos e didáticos. Isto reflete uma preocupação real com a qualidade, diferenciando os bons dos ruins, baseado no fato de que os candidatos não são iguais quando se trata da competência específica. Para se exigir qualidade e comprometimento de um profissional, este deveria ser submetido a um mínimo de avaliação do seu conhecimento quando foi contratado. As academias devem assumir a responsabilidade pelos profissionais que estão contratando. Muitas somente estão prontos a reclamar da má qualidade do trabalho dos professores, do pouco envolvimento com a academia. Mas não fazem nenhum tipo de acompanhamento das competências específicas do profissional, para mantê-lo ou demití-lo. Você poderá ouvir que isto custa dinheiro, mas o fato é que não percebem (ou não querem perceber) que isto é um investimento em qualidade. Então gastam dinheiro com softwares ou consultores (que não se preocupam com a competência do professor) e que prometem resolver todos estes problemas...

Porém, para que o processo de contratação possa ser feito de tal forma, a academia deve contar também com profissionais competentes o suficiente para avaliar um candidato.

Felizmente, já existem locais onde o conhecimento é levado a sério e o profissional é *contratado e tratado* como tal.

7 - Professor é, antes de tudo, PROFESSOR

Professor é formador de opinião, pois as pessoas procuram eles para aprender algo, para se aprimorar em algo. Não deixem que tomem isto de vocês, e muito menos

que apareçam pessoas que querem se passar por formadores de opinião somente em benefício próprio e às custas de sua perda de espaço no mercado.

Professor não é profissional de vendas. Ele não deve ter função de vendas na academia. Isto é função da recepção da academia ou de outros profissionais contratados para isto. Tentar fazer que ele assuma uma postura de vendedor no salão de musculação somente será um desvio da função para o qual tem formação: ensinar e treinar as pessoas. Investir no aprimoramento dele como professor (e esta é sua profissão e a razão pela qual é contratado) poderá resultar em melhores vendas para a academia, porque ele estará fazendo bem feito o que tem formação para fazer, que é treinar as pessoas. Não faz sentido desviá-lo de função.

O que é mais escasso para o professor de EF: remuneração e estabilidade.

Você tem que se concentrar nas variáveis mais escassas.

Mas atenção professor: sem o hábito de estudar não será possível avançar no raciocínio e entendimento da prescrição e da prática do treinamento, conseqüentemente em qualidade do trabalho. Quanto vai ler na próxima semana sobre o conhecimento relacionado ao seu trabalho? E no próximo mês? Nos próximos 6 meses? Esta é sua principal auto-responsabilidade. Se fica argumentando que não tem jeito de mudar porque “lá fora, no mercado, na prática a realidade é outra”, então não precisa aprender mais nada. Será que é isto mesmo?

Já alguns anos atrás, se ouvia dizer "que cada vez mais, para obter o máximo de sucesso possível, os funcionários têm que ser antes de tudo fiéis a si mesmos."

Sabem qual é na verdade, o principal motivo de toda esta análise ? Simples: o mercado do fitness. Nós somos a figura principal e devemos colher os maiores lucros, comandando as ações com competência técnica, para não perdermos o dinheiro deste segmento para outros profissionais. Todos estão de olho.

Pense duas vezes antes de ficar impressionado com aquela consultoria que carrega a propaganda de sucesso em grandes academias. Lembre-se, conforme já mostrei antes, muitas destas grandes academias não valorizam o professor mais do que

aquela academia menor, no bairro, que não contratou consultoria nenhuma. E se a consultoria resultou em sucesso para a grande academia procure saber se isto se refletiu também em sucesso para os seus professores; mas sucesso real, ou seja, melhor remuneração, estabilidade e, antes de tudo, reconhecimento profissional.

Porque você, estudante ou profissional de Educação Física, não é uma grande academia; portanto, aquela propaganda de sucesso para grandes academias, pode não estar falando para você e suas necessidades profissionais individuais.

Pergunte aos profissionais que já trabalharam em academias com estas estratégias gerenciais e hoje estão gerindo suas próprias carreiras. Certamente você ouvirá o alívio que sentem por não precisarem mais se sujeitar a estes sistemas que em nada colaboraram para que melhorassem a remuneração ou a estabilidade, mas somente representava um estresse (desnecessário) para eles enquanto profissionais.

Certamente, tais consultores contarão historinhas e fábulas interessantes sobre monges chineses ou alguma pessoa que superou alguma situação intrigante ou desafio. O objetivo é fazê-lo pensar em seguir um novo caminho na profissão, etc, através do exemplo destas fábulas; porém isto será usado como uma maneira de fazê-lo acreditar na sua consultoria e acreditar em tudo que ele falar daí em diante, através desta tentativa de impressioná-lo, com tais fábulas. Mas se você observar bem, até a proposta de consultoria não tem nada de diferente do que a grande maioria dos consultores fazem, sendo que, provavelmente, muitos deles também ainda não alcançaram o desenvolvimento profissional, financeiro e pessoal que prometem para você. Eles mesmos não se impressionaram com as fábulas e também não fizeram nada de diferente. E, muito provavelmente, aqueles que conseguiram isto, não conseguiram fazer o mesmo para quem os contratou. Mas convenceram que conseguem: isto é marketing. Estas pessoas buscam espaço para seus produtos e serviços tirando a importância do professor competente, talvez porque não tem competência para fazer de outra forma. Com certeza, sempre sairão perdendo para um bom professor em um debate informado sobre este campo de trabalho...melhor então evitá-lo...

Não quero que fique a impressão que estou sugerindo desconsiderarmos totalmente os conhecimentos oriundos das áreas de gestão e marketing. Mas estou alertando para a maneira como podem estar intervindo no ramo das academias de

musculação. **Repito: o meu foco sempre serão os resultados que tais intervenções vem trazendo para o professor de Educação Física.**

Muitas vezes estas estratégias citadas talvez já tenham sido aplicadas com sucesso em outros ramos profissionais e os funcionários foram efetivamente beneficiados. Mas estamos falando de Educação Física e academias de musculação e não de engenharia civil, economia, informática, etc. Nas academias o fato é que muitas destas estratégias não vem melhorando as condições de trabalho e nem a remuneração.

Porém, se alguém insistir em usar a comparação com outros campos profissionais, temos que analisar em diferentes sentidos. Vejam estes exemplos:

- em matéria publicada no jornal Estado de Minas (11/07/2010), mostrou-se a crescente demanda por profissionais da área de logística. Citando uma consultora desta área, o jornal expõe sua fala: “As empresas querem profissionais qualificados. Buscam também, profissionais com nível superior completo e com pós-graduação na área de logística...” Segundo outro consultor “não há mais espaço para amadorismos e no quesito formação, as empresas realmente não estão dispostas a negociar”. Segundo outro especialista no setor, ressalta-se a importância da qualificação voltada para a realização prática e ao incremento da disseminação de conteúdo técnico-acadêmico. No caso da logística conforme a matéria, um “trainee” pode receber R\$2000,00 por mês e um bom profissional R\$8000,00 com carteira assinada...

- em outra matéria neste mesmo jornal, no dia 30/12/2011, destaca-se os “jovens profissionais que sabem gerenciar a própria carreira”. Segundo uma professora da Fundação Dom Cabral citada, “passamos do empregado obediente e disciplinado a indivíduos mais autônomos e empreendedores, gestores de sua relação com a empresa, crescimento e carreira. As empresas precisam desses ‘meninos’ para explorar inovações...” Na matéria são apontadas algumas coisas essenciais para os jovens profissionais e entre elas aparece “investir em formação acadêmica sólida e participar de programas de iniciação científica e apresentar trabalho acadêmico.” Para as empresas é sugerido, entre outras coisas “criar espaços de trabalho com desafios contínuos e oferecer remuneração competitiva como pré-requisito frente a um mercado demandante e agressivo”.

- em diversas outras áreas, empresas promovem e pagam cursos de aperfeiçoamento e atualização (até pós-graduação) para seus profissionais, porque entendem isto como um investimento essencial em qualidade. Neste aspecto, o mercado de academias ainda está devendo muito.

Portanto, se a academia está reclamando que só aparecem candidatos de baixo nível e que não demonstram um mínimo de conhecimento da área, ela precisa refletir o que está fazendo para ter um nome no mercado que atrai os bons candidatos. E antes disso, o que está fazendo para reter os bons profissionais que já possui.

Então, o que estão fazendo os "consultores" em nossa área?

Será que o caminho é aprender a usar um software em que nenhuma destas competências (ou qualquer outra) é necessária?

O consultor vai mencionar aquelas academias onde obtiveram algum resultado. **Mas nunca mencionará aquelas onde não obtiveram nenhum resultado positivo, ou seja, fracassaram.** Estas inclusive podem ser em número muito maior que as primeiras. Neste momento pode vir o argumento de que o insucesso foi devido ao não cumprimento adequado das orientações da consultoria. Porém, este é um tipo de argumento muito fácil de ser usado, você não acha? Assim, qualquer fracasso fica explicado, colocando-se a culpa nos outros, não sendo, inclusive, necessário comprovar que foi realmente isto que aconteceu. "Errar é humano...colocar a culpa nos outros então, nem se fala..." Mas, lembrem-se sempre: **nas academias onde algum resultado foi alcançado, quantos professores tiveram algum ganho real de remuneração, melhoraram as condições de trabalho e foram mais respeitados como profissionais e passaram a se sentir mais satisfeitos no dia-a-dia nestas academias?**

Já dizia um ditado nos EUA:

"Se você não pode ofuscá'-los com brilho, confunda-os com papo furado"

Para mim é exatamente o que fazem muitos destes consultores.

As consultorias podem ser bastantes úteis, quando voltadas para aprimorar o atendimento na secretaria, com treinamento visando estratégias de apresentação da academia e oferta dos pacotes de serviços; ou ainda para pensar a fixação da marca da academia perante o público alvo; também se o objetivo é o ajuste das contas evitando dissabores com impostos e multas. Mas, o tipo de profissional que presta este serviço, pode não ter o entendimento mínimo do papel do professor no salão de musculação. Nesta hora, pode tentar tratá-lo como outros trabalhadores de áreas completamente diferentes (como o técnico da empresa de manutenção de computadores). **Este é o ponto crítico, central em minha análise.** E os proprietários das academias tem a

obrigação de fazer este discernimento. Parafraseando Ricardo Semler, podemos dizer que consultores (na Ed. Física) pertencem a um grupo híbrido que tentam deixar de ser empregados, mas não chegam a ser patrões. **Agora, o mais decepcionante acontece quando o consultor é também Prof. de EF e alimenta todos estes prejuízos para a profissão.**

Felizmente, várias pessoas já perceberam isto e eu mesmo conheço várias, entre professores, proprietários e até de propostas de consultoria diferenciadas.

Pode ficar a impressão que eu somente aponte problemas e não as soluções. Obviamente não vou me comportar como mais um consultor que se propõe a apresentar todas as estratégias para melhorar tudo. Conforme dito, este texto se propôs a ser uma contribuição para pensar toda vez que for confrontado com tais situações. Mas, com certeza, existem muitos profissionais que entendem isto e já se posicionam à frente, colhendo seus frutos. Portanto, a intenção não é estimular um clima de confronto, mas sugerir que as soluções podem ser de fácil acesso, dentro da própria academia.

E se você é empresário, apesar de eu ter dito no começo que este texto se direcionava para o professor, percebeu que o interesse também é seu? Portanto, pense bem antes de gastar cada centavo com certos tipos de intervenções. Analise se há um ganho **real** de sua parte e não somente uma perspectiva de ganho futuro; tanto em dinheiro quanto em qualidade do trabalho. Isto porque aquele que vier a propor alguma intervenção vai ganhar com certeza (e será do seu dinheiro) e ainda usará o nome da sua empresa para se fixar no mercado, mesmo que você não tenha ganho nada com isto.

E antes de tudo, um empresário deveria sempre manter seus funcionários do seu lado, porque, no fim das contas, são eles que efetivamente trabalharão pela empresa.



Se você que leu este texto quiser conversar mais sobre o assunto, enviar seus comentários ou compartilhar sua vivência profissional em uma academia de musculação, por favor entre em contato.

Um abraço

Prof. Dr. Fernando Vitor Lima

Laboratório do Treinamento na Musculação

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional

Universidade Federal de Minas Gerais

fernandolimanet@netscape.net

99567005