

Os ciclos de desenvolvimento da carreira do personal trainer

Personal trainer career development cycles

Ciclos de desarrollo profesional del entrenador personal

Vinicius Almeida Calesco^{a,b,*} , Jorge Both^c 

Palavras-chave:

Educação Física;
Personal trainer;
Ciclos de carreira;
Desenvolvimento de
carreira.

Keywords:

Physical Education;
Personal trainer;
Career cycles;
Career development.

Palabras-clave:

Educación Física;
Entrenador personal;
Ciclos profesionales;
Desarrollo de carrera.

RESUMO

O objetivo do estudo foi de identificar os ciclos de desenvolvimento de carreira do personal trainer. Foi aplicado a 101 personal trainers um instrumento que abordou aspectos sociodemográficos e profissionais. Em seguida, foi realizada uma entrevista semiestruturada com 24 profissionais para obtenção de informações não evidenciadas no primeiro momento. Os resultados demonstram que o personal trainer apresenta quatro ciclos de carreira, sendo: Entrada no Mercado de Trabalho, Exploração e Estabilização, Reavaliação e Insegurança e Declínio ou Desistência. Conclui-se que o personal trainer inicialmente desfruta de notória ascensão profissional, sequenciada por insegurança financeira e trabalhista, o que resulta na mudança de área de atuação precocemente.

ABSTRACT

The aim of the study was to identify the personal trainer career development cycles. An instrument that addressed sociodemographic and professional aspects was applied to 101 personal trainers. Then, a semi-structured interview was carried out with 24 professionals to obtain information that was not evidenced at first. The results show that the personal trainer has four career cycles, namely: Entry into the Job Market, Exploration and Stabilization, Reassessment and Insecurity and Decline or Giving up. It is concluded that the personal trainer initially enjoys a notorious professional ascension, followed by financial and labor insecurity, which results in an early change of area of expertise.

RESUMEN

El objetivo del estudio fue identificar los ciclos de desarrollo de la carrera de entrenador personal. Se aplicó un instrumento que abordó aspectos sociodemográficos y profesionales a 101 entrenadores personales. Luego, se realizó una entrevista semiestruturada con 24 profesionales para obtener información que no se evidenció en un principio. Los resultados muestran que el entrenador personal tiene cuatro ciclos de carrera, a saber: Entrada al mercado laboral, Exploración y estabilización, Reevaluación e inseguridad y Decadencia o rendición. Se concluye que el entrenador personal disfruta inicialmente de un notorio ascenso profesional, seguido de precariedad económica y laboral, lo que se traduce en un cambio temprano de área de especialización.

^aUniversidade Estadual de Londrina. Londrina, PR, Brasil.

^bUniversidade Estadual do Oeste do Paraná, Grupo de Pesquisa FORTEF. Londrina, PR, Brasil.

^cUniversidade Estadual do Oeste do Paraná, Centro de Ciências Humanas, Educação e Letras. Marechal Cândido Rondon, PR, Brasil.

*Autor correspondente:

Vinicius Almeida Calesco
E-mail: calesco31@hotmail.com

Recebido em 25 de agosto de 2021; aceito em 11 de março de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.1590/rbce.44.e008821>

INTRODUÇÃO

O termo “carreira” passou a ser utilizado para caracterizar o desenvolvimento profissional a partir do século XIX (Martins, 2001), pautado por uma sequência de ocupações, empregos ou posições assumidas durante a vida (Knob e Goergen, 2016). Na busca pelo seu entendimento além das características gerais, pesquisadores como Super e Bohn (1980) e Schein (1996) apresentaram a carreira profissional baseada em ciclos, no caso, distribuídos em fases, respectivamente. Além de possuírem características particulares, permitindo vislumbrar o que ocorre durante todo o processo de construção da vida profissional, os pesquisadores afirmam que existe uma estreita relação entre o desenvolvimento da vida profissional e o da vida humana.

A ideia de apresentação da carreira em ciclos pode ser observada também em contextos mais específicos, como descrevem Sikes (1985), Huberman (1995) e Farias et al. (2018), os quais se debruçaram no desenvolvimento de carreira de professores. Estes pesquisadores, ao contrário de Super e Bohn (1980) e Schein (1996), apresentaram suas teorias baseadas no tempo de vida laboral do profissional.

Entretanto, ter a visão ampla de um roteiro do desenvolvimento de carreira não é característica comum entre as profissões. Dentre os profissionais que atualmente não são contemplados com estudos direcionados estão os graduados em Educação Física que atuam como personal trainer. Estes necessitam de maiores conhecimentos a respeito da profissão e de como a carreira se desenvolve.

O que se apresenta na literatura sobre o personal trainer se mostra escasso e remete a dados pontuais característicos da atuação em si. No caso, sabe-se que se trata de um profissional liberal, que não apresenta local fixo de atuação, com carga horária indefinida, grande variação do preço da hora-aula e que carece de garantias trabalhistas (Mineiro et al., 2013; Silva et al., 2016; Fonseca e Both, 2021). Assim, todos os aspectos conhecidos não remetem ao processo vivenciado na rotina do personal, considerando o desenvolvimento de uma carreira, o que resulta em diversas indefinições.

Com o conhecimento claro dos processos vivenciados pelo personal trainer, vários benefícios poderiam ser vislumbrados, como: melhor preparação para potencializar os fatores positivos; criação de estratégias para minimizar possíveis frustrações; as organizações poderiam obter melhor proveito de cada profissional considerando as experiências vivenciadas em cada momento da carreira; e, a sociedade seria beneficiada com a busca contínua, por parte dos profissionais, pela qualidade da construção de suas carreiras.

Desta forma, considerando as características do mercado de trabalho em que atua o personal trainer e os benefícios que poderiam ser obtidos através do conhecimento de como a carreira desses profissionais se

desenvolve, o objetivo deste trabalho foi de identificar o modelo de desenvolvimento de carreira do personal trainer pautado em ciclos.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa caracterizou-se como descritiva exploratória e de abordagem qualitativa, tendo como participantes do estudo profissionais graduados em Educação Física que atuavam como personal trainers em academias, clubes e condomínios residenciais da cidade de Londrina – Paraná. Ressalta-se que a escolha dos participantes ocorreu de forma acidental (Kmeteuk, 2005).

Para cumprir os objetivos propostos e obter maior consistência e fidedignidade, a coleta de dados foi realizada em duas etapas. Na primeira etapa foi aplicado um instrumento com perguntas fechadas desenvolvido especificamente para o estudo a 101 personal trainers, com o intuito de realizar a caracterização da amostra, pautado em questões sociodemográficas e de cunho profissional.

Sobre os aspectos sociodemográficos foram questionados sobre: sexo, idade, estado civil e número de filhos. Quanto às questões profissionais, os personal trainers responderam sobre: ano de conclusão da graduação, realização de pós-graduação, cursos de aperfeiçoamento e graduação em outra área, carga horária de trabalho semanal total e específica na função de personal trainer, pluriemprego, renda salarial total e somente como personal trainer, tempo de atuação com personal trainer, locais de atuação, principal local de atuação, e se renda obtida mensalmente supria as necessidades básicas. Além disso, foi solicitado que os profissionais descrevessem momentos marcantes na carreira e na vida pessoal.

Para o processo de validação do instrumento foi avaliada a clareza, importância e relevância teórica das questões (Pasquali, 2010) por quatro estudantes de pós-graduação que cursavam o doutorado em Educação Física, e quatro professores universitários de cursos de Educação Física. Os resultados desta avaliação apontaram dados satisfatórios conforme aponta Santos e Gheller (2012).

A segunda etapa da pesquisa ocorreu por meio de entrevista semiestruturada realizada com 24 personal trainers que foram escolhidos com base na diversificação do tempo de atuação e sexo identificados na primeira etapa da investigação. Os questionamentos da entrevista foram pautados nos modelos teóricos de Super e Bohn (1980), Sikes (1985), Huberman (1995), Schein (1996) e Farias et al. (2018), sendo que esta etapa possibilitou a obtenção de dados para a pesquisa que não poderiam ser encontrados em registros e fontes documentais (Marconi e Lakatos, 2008).

Todas as entrevistas foram gravadas, o que permitiu que o entrevistador escutasse várias vezes o conteúdo, possibilitando a transcrição, codificação, resumo

ou anotação de trechos específicos. Além disso, a gravação propiciou o contato visual com o entrevistado, demonstrando maior interesse nas respostas (Marconi e Lakatos, 2008). Para a apresentação dos dados os participantes que responderam as entrevistas foram representados pela letra “E” (E1, E2, E3... E24).

Para a interpretação dos dados, na primeira etapa foi realizada a análise de conteúdo. Inicialmente, utilizou-se o processo de preparação, com a leitura das informações a serem analisadas, proporcionando o reconhecimento das respostas obtidas. Em seguida foram identificadas as unidades de significado, tornando os textos compreensíveis por si só. Posteriormente foram criadas categorias de representação dos conteúdos identificados, pautadas na semelhança dos conceitos. Em seguida, os dados foram relidos e as categorias reescritas quando necessário a fim de serem compreendidas fora do contexto original (Marconi e Lakatos, 2008; Resende, 2016).

No que compete a segunda etapa, após a transcrição das entrevistas, as mesmas foram devolvidas aos respondentes, considerados juízes, para verificação de concordância da transcrição. Após a devolutiva das informações por parte dos entrevistados, as informações foram fragmentadas e reorganizadas a partir das unidades de análises identificadas na primeira etapa, sendo confrontadas a fim de confirmar o modelo proposto (Azevedo et al., 2017). Ressalta-se que as entrevistas apresentaram duração média de 40 minutos, e suas transcrições de 90 minutos cada. Nesta etapa a análise dos dados foi realizada pelo primeiro autor, sendo supervisionado por um “amigo crítico”. O método, além da orientação, permite a observação dos dados por diferentes olhares, apresentando críticas construtivas sobre o processo de análise (Wright e Adam, 2015).

Por fim, destaca-se que o projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina (Parecer CEP/UEL: 3.191.152), sendo que, para o início da coleta de dados da primeira etapa os profissionais assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

RESULTADOS

Os resultados evidenciaram que após a obtenção da graduação em Educação Física e início das atividades como personal trainer existiam quatro ciclos de carreira que apresentavam características distintas, os quais eram: Entrada no Mercado de Trabalho, Exploração e Estabilização, Reavaliação e Insegurança, e Declínio ou Desistência da Carreira (Tabela 1).

ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO

Ao entrar no mercado de trabalho o profissional se depara com a mudança no contexto de atuação, a prática profissional antes baseada em estágios, passa a ter relação direta com o cliente, sem a figura do supervisor. Nesse momento os profissionais relataram a existência de três principais fatores de impacto nesta mudança: carga horária de trabalho, remuneração e procura por clientes, como é relatado por exemplo pelo profissional E7.

Entrevistador: “Durante os três anos você viu uma progressão na sua carreira, consegue enxergar uma continuidade nisso?”

Entrevistado: “Sim”

Entrevistador: “Como?”

Entrevistado: “Ah, com mais alunos e cobrando mais, e

Tabela 1. Descrição dos ciclos de carreira do personal trainer.

| Ciclos | n | Características | n(%) |
|---|----|---|-----------|
| Entrada no Mercado de Trabalho Até 2 anos como Personal Trainer | 18 | Início das atividades como personal trainer | 18(100,0) |
| | | Satisfação com a profissão | 13(66,6) |
| | | Busca por atualização | 11(61,1) |
| | | Desfruta de ascensão profissional | 10(55,5) |
| Exploração e Estabilização 3 a 6 anos como Personal Trainer | 25 | Busca por metas pessoais | 23(92,0) |
| | | Identifica o início da estabilização profissional | 16(64,0) |
| | | Desfruta de ascensão profissional | 12(48,0) |
| | | Início da diversificação das fontes de renda | 11(44,0) |
| | | Busca por atualização | 9(36,0) |
| Reavaliação e Insegurança 7 a 12 anos como Personal Trainer | 36 | Satisfação pessoal com a profissão | 19(52,7) |
| | | Falta de segurança e estabilidade profissional | 16(44,4) |
| | | Busca por qualidade de vida | 14(38,8) |
| | | Concretização do pluriemprego | 13(36,1) |
| Declínio ou Desistência 13 a 22 anos como Personal Trainer | 22 | Desligamento da carreira como personal trainer | 16(72,7) |
| | | Sentimento de reconhecimento | 11(50,0) |
| | | Segunda fonte de renda em ascensão | 10(45,4) |

Fonte: Os Autores.

também estudando eu acho, por que daí você consegue ter um motivo para cobrar mais” (E7).

Quando o profissional passa a atuar como personal trainer, fatores como remuneração melhoram drasticamente, pois o faturamento aumenta devido ao atendimento de clientes que até então não era possível. Desta forma, a carga horária deixa de ser limitada, o que faz com que o personal trainer possa atender em qualquer horário do dia. A remuneração se eleva devido ao fato de haver um retorno monetário pautado em número de horas-aula, ou seja, quanto mais horas-aula, maior o faturamento.

Com a carga horária livre de restrições, aumento contínuo de clientes, e conseqüente crescimento da renda, o personal trainer passa a desfrutar do que considera como ascensão profissional. Desta forma, paralelamente a percepção de ascensão está o aumento das expectativas frente a profissão, elevando a satisfação com a profissão escolhida. Nesse ambiente, o personal busca por atualizações a fim de manter o padrão de conhecimento e reconhecimento pelo trabalho exercido.

EXPLORAÇÃO E ESTABILIZAÇÃO

Neste ciclo, no que se refere à continuidade da ascensão profissional e da busca por atualização, os motivos se repetem, sendo que o aumento do número de clientes, faturamento e horas-aula resulta da busca por mais conhecimento, o qual manterá o crescimento profissional. Logo, o crescimento profissional se dará pelo aumento do conhecimento.

Acredito que se eu me manter sempre atualizada consigo manter a confiança dos meus alunos, que ficarão comigo e farão o meu marketing (E10).

Na falta de horários, tipo oferta/procura, e com atualização profissional. Se você não se atualiza fica pra trás (E12).

Entretanto, neste momento surge outro fator que implica na ideia de ascensão e na busca por conhecimento, o qual se refere na possibilidade de aumento dos preços cobrados pela prestação dos serviços. O aumento da hora-aula pode ser considerado como uma “inflação” do personal trainer, resultado da oferta *versus* procura. Com o crescimento na carteira de clientes, e horários para atendimentos escassos, o profissional pode elevar seu preço, acarretando em maior faturamento e conseqüente percepção de ascensão no mercado.

Com a percepção de ascensão elevada, o personal trainer passa a buscar metas pessoais, como a aquisição do primeiro imóvel e automóvel, união matrimonial e filhos. Os avanços frente às questões pessoais vêm a ser conseqüência da sensação de segurança profissional que provém desde a entrada na carreira.

[...] o personal me deu condições de adquirir meu carro e meu apartamento. Não está pago, mas estou

pagando (E8).

[...] tudo é novo, você ganha mais, tá cheio de aluno, depois vem casamento, filhos... (E20).

Em contrapartida a ascensão, pode ser observado que o personal passa a identificar o início de sua estabilização profissional. Vale ressaltar que as percepções de ascensão profissional e de estabilização neste ciclo caminham em linhas paralelas, não havendo um confronto de ideias. Mas, tem-se a visão do trabalho por uma perspectiva atual e futura, ascensão e estabilização.

O início da estabilização está pautado nas capacidades físicas e psicológicas limitadas do personal em exercer seu trabalho. Como não pode atender a todos que o procuram, identifica que em uma perspectiva de futuro não existe a possibilidade de crescimento profissional.

[...] já senti uma parada sim, porque chega uma hora que você tem seus alunos, mas não consegue pegar mais aí você chega no limite e meio que da uma pensada na situação (E8).

Este cenário resulta na busca por outros contextos de mercado que possam lhe proporcionar maiores ou novos faturamentos, de preferência que não dependam da sua presença física. Neste caso, surge a busca por estratégias atreladas ao setor de vendas de produtos e outros serviços, como por exemplo: comércio de vestuário, suplementos e administração de empresas.

REAVLIAÇÃO E INSEGURANÇA

Nesta etapa da carreira o personal trainer se depara com a falta de segurança e estabilidade profissional, que se baseia em questões profissionais e políticas. Nas questões profissionais, tem-se a rotatividade de clientes e a preocupação com a entrada de novos profissionais. Na política, o personal trainer não reconhece qualquer tipo de atuação que o favoreça no contexto de segurança por parte do conselho de classe. Além disso, por atuar como profissional liberal, identifica a inexistência de aposentadoria, fundo de garantia, licença maternidade, seguro desemprego, férias, e todos os benefícios que são assegurados a profissionais com carteira de trabalho assinada.

Porque a gente não tem segurança profissional nenhuma. Lei não tem, o conselho ... não faz nada pela gente. Meu, se eu cair de moto já era, vou ficar em casa sem trabalhar e sem receber (E15).

A falta de segurança e estabilidade acarreta na busca definitiva por outra fonte de renda. Neste ciclo, o que até então se mostrava como simples busca por fontes de renda diversificadas, agora se concretiza no pluriemprego formal. A atuação paralela se baseia em profissões em que a carteira de trabalho assinada é fator obrigatório para que se exerçam as funções exigidas.

Quanto a busca por qualidade de vida, o personal trainer almeja diminuir a carga horária de trabalho e aumentar o valor de suas horas-aula. A qualidade de vida desejada se mostra como outro fator que leva o personal ao pluriemprego, visto que, a conquista de garantias reduziria prejuízos profissionais, pessoais e financeiros.

Entretanto, mesmo com as frustrações apresentadas, existe a satisfação pessoal com a profissão, que está diretamente voltada à sensação de poder fazer com que outras pessoas se sintam e vivam melhor por meio do seu trabalho. Desta forma, a possibilidade de poder utilizar de exercícios físicos para promover a saúde supera o prejuízo vivenciado neste ciclo.

Querendo ou não o personal é uma profissão que é gratificante, tipo assim, você pega muito aluno com problema, até psicológico as vezes e você com o exercício consegue melhorar isso, isso é muito bom (E17).

DECLÍNIO OU DESISTÊNCIA

No quarto ciclo, a troca dos rumos profissionais, no qual as atividades em outras carreiras se fidelizam, juntamente com a busca pela qualidade de vida e insegurança com a profissão apresentados no terceiro ciclo, resulta no desligamento do profissional ou encerramento da carreira como personal trainer.

De acordo com os profissionais, a carreira acaba por ser interrompida pela certeza de que com a inexistência de quaisquer benefícios e garantias monetárias em longo prazo a continuidade é ilusória. Dentre as maiores preocupações do personal trainer estão à inexistência de aposentadoria e a falta de garantias em caso de acidente de trabalho.

Entrevistador: “Como vê a aposentadoria?”

Entrevistado: “Como personal não vejo. Vejo assim, parei de dar personal, mas não que o personal vai me aposentar, porque não dá” (E2).

Porém, mesmo considerando a desistência da carreira, o personal trainer apresenta sentimento de dever cumprido pelo trabalho que exerce. Com o passar dos anos se vê com maior experiência e com histórico de sucesso, sendo estes fatores reconhecidos pela sociedade da qual faz parte, como é descrito pelo profissional E22.

Acredito que porque sempre pude ajudar as pessoas e hoje me sinto reconhecido pelo meu trabalho. Poucas profissões proporcionam isso.

DISCUSSÃO

Na busca por identificar o modelo de desenvolvimento de carreira do personal trainer pautado em ciclos, observou-se que o personal trainer apresenta sua carreira ordenada em quatro ciclos, sendo: Entrada

no Mercado de Trabalho; Exploração e Estabilização; Reavaliação e Insegurança; e Declínio ou Desistência.

No que compete ao primeiro ciclo de desenvolvimento de carreira do personal trainer, caracterizado pela entrada na carreira, ressalta-se a influência da socialização antecipatória. No caso, os estágios obrigatório e não obrigatório realizados durante a graduação, são fatores decisivos para a escolha pela atuação como personal trainer (Calesco, 2021).

Neste ciclo, as mudanças percebidas pelo profissional, como a carga horária de trabalho, a remuneração e a busca por clientes se fazem normais neste espaço de tempo. De acordo com Schein (1996) o início das atividades laborais acompanha a adaptação ao mercado de trabalho, o conhecimento de onde está inserido e como o meio de inserção reage ao seu trabalho.

Sobre as mudanças repentinas que acarretam a percepção positiva de ascensão profissional do personal trainer, Jardim e Neves (2012) confirmaram que a satisfação pessoal, a oportunidade e os aspectos financeiros são elementos característicos da atuação como personal trainer.

A busca por atualização citada é justificada para manter o profissional atualizado. Tal ação se mostra como fator natural da carreira, considerando ser uma característica presente desde a inserção no mercado de trabalho, através de cursos, participação em eventos, leitura de revistas, livros e publicações científicas (Teotonio et al., 2014; Silva et al., 2016).

Posteriormente, quando o personal trainer se encontra no segundo ciclo, pode ser percebida a exploração da carreira e de aspectos pessoais, que segundo Lassance e Sarriera (2012) e Oliveira-Silva e Silva (2016), caracterizam os profissionais que atribuem maior valor ao trabalho e a realizações pessoais.

A ascensão profissional vislumbrada neste ciclo, atrelada diretamente ao fator remuneração, pode ser considerado resultado da mudança do regime de trabalho e pela busca por conhecimento. No caso, o regime de trabalho deixa de ser limitado e a busca por atualização tende a proporcionar maiores ganhos pelo trabalho exercido (Mineiro et al., 2013; Silva et al., 2013).

A busca por realizações pessoais identificada pode estar relacionada com as mudanças no formato de gestão de carreira atual e como ela evolui. Assim, em uma visão mais ampla, Silva (2009) apontou que as carreiras não se mostram mais voltadas apenas às questões de ocupação de cargos, mas também, apresentam características de realizações pessoais.

A estabilização profissional apresenta relação com as limitações impostas pela própria carreira, a qual está relacionada à percepção do personal trainer frente as suas aptidões, objetivos e valores, o que pode exigir do profissional uma adaptação psicológica (Schein, 1996). O confronto entre sentimento de ascensão paralelo a estabilização se caracteriza como a busca pela segurança no mercado de trabalho (Super e Bohn, 1980).

A busca pela diversificação das fontes de renda pelo personal parece ser característica do profissional, considerando que o fato pode ser visualizado em outros estudos (Teotonio et al., 2014; Silva et al., 2016). Em geral, busca-se atuação na docência no ensino superior (Silva et al., 2016), como instrutor de musculação e professor de Educação Física escolar (Silva et al., 2013, 2016).

De acordo com Super e Bohn (1980) o pluriemprego é consequência do fator estabilização, em que, apesar do profissional buscar a permanência na profissão, existe a preocupação em se sustentar e se garantir no mercado de trabalho devido as suas constantes mudanças. Outro fator relevante está nas mudanças atreladas aos modelos de carreira, no qual os profissionais passaram a conviver no mercado de trabalho que proporciona maior probabilidade de alteração dos trabalhos exercidos com o passar dos anos (Killeen, 2002).

No terceiro ciclo da carreira do personal trainer, a insegurança condiz com as mudanças que vem ocorrendo em relação às carreiras como um todo. Segundo Killeen (2002) e Dante e Arroyo (2017) os modelos de carreiras observados no pós-guerra vem sofrendo alterações, ou seja, a carreira que era pautada em segurança, estabilidade e continuidade estão se tornando incertas, imprevisíveis, inseguras e com maiores probabilidades de mobilidade, o que resulta em atuação em contextos fora do campo ocupacional inicial.

Em relação à reavaliação das escolhas, Schein (1996) atribuiu a este momento como sendo a fase da carreira na qual o profissional realiza uma autoavaliação, questiona suas escolhas, conquistas e perspectivas futuras. Nesse momento, identifica outros objetivos que existiam anteriormente, o que não traz grandes mudanças, porém promove a sensação de estar fazendo o que realmente se quer fazer.

Neste ciclo, a falta de segurança e estabilidade, pautada na rotatividade de clientes, podem ser confirmadas na literatura por meio da apresentação de inúmeros motivos para a desistência de clientes da prática regular de exercícios físicos (Cardoso et al., 2008; Lopes e Chiapeta, 2010). A rotatividade e o sentimento de ameaça pela entrada de novos profissionais no mercado são entendidos devido ao modelo de carreira em que o personal está inserido. Sendo um profissional atrelado à criatividade e empreendedorismo, fatores como a segurança, estabilidade e autonomia são instáveis e podem ser afetados negativamente a qualquer momento (Schein, 1996).

No caso da insegurança nas questões políticas, ligada principalmente a falta de garantias trabalhistas, o fato se mostra como reflexo direto característico do profissional liberal e que se repete em outros estudos com o mesmo teor de investigação. Aparentemente, a instabilidade e desvalorização financeira do serviço (Silva et al., 2016), e a falta de garantias trabalhistas são implicadores que acompanham o personal trainer por toda sua trajetória profissional (Mineiro et al., 2013; Fonseca e Both, 2021).

Mesmo com as frustrações apresentadas, a satisfação pessoal relacionada ao poder fazer algo de bom a outras pessoas através do trabalho se assemelha a dos professores, que possuem satisfação na carreira por meio do orgulho que sentem dos clientes que foram transformados pelo seu trabalho (Sikes, 1985). Esta sensação de satisfação pessoal e não com a profissão pode ser consequência da não percepção de sucesso na carreira. Pois, de acordo com Ng et al., (2005) a satisfação no trabalho é consequência de fatores subjetivos atrelados a percepções intrínsecas que estão diretamente relacionadas ao sucesso da carreira.

No mais, a busca pela qualidade de vida nesse momento da carreira pode ser entendida como reflexo do modelo de carreira apresentado. De acordo com Tolfo (2002), como o modelo exercido proporciona ao profissional maior flexibilidade, com o tempo ocorrem mudanças de atitudes em relação ao trabalho que ocasionam maior valorização da qualidade de vida.

Por fim, no último ciclo, caracterizado pelo declínio ou desistência com o direcionamento para o encerramento das atividades como personal trainer, Super e Bohn (1980) apontam ser nesta fase que o profissional se depara com o enfraquecimento, no qual o ritmo de trabalho cai, ocorrendo à troca de trabalho por algo que acompanhe a queda de ritmo, momento que pode vir pautado em aceitação ou negação.

Desta forma, a visível ascensão das demais fontes de renda, e consequente, desligamento do profissional da área de personal trainer (Fonseca e Both, 2021) podem ser entendidos pela insatisfação com a profissão, no qual implicadores como insegurança e instabilidade levam a falta de interesse (Furtado e Santiago, 2015). De acordo com Jardim e Neves (2012) alguns profissionais chegam a demonstrar interesse em continuar atuando na área de Educação Física, porém, Furtado e Santiago (2015) afirmaram que tal fato ocorrerá somente a partir de outras condições, no caso, pela carreira acadêmica ou através de modificações realizadas no próprio local de trabalho.

Neste momento da carreira, o personal trainer tende a interromper suas atividades, atribuindo à situação o fato da falta de garantias (Mineiro et al., 2013; Silva et al., 2016). Segundo Schein (1996) o encerramento do desenvolvimento da carreira pode ocorrer por força da profissão ou por iniciativas pessoais de iniciar outra profissão, o que aparentemente, ambos os casos se enquadram no perfil do personal trainer.

Assim, mesmo tendo o encerramento da carreira por certo, o sentimento de reconhecimento pelo trabalho devido a maior experiência e histórico de casos de sucesso é condizente com outros estudos sobre desenvolvimento de carreira. No caso, pode ser observado o sentimento de satisfação ao final dos últimos ciclos, elevado conhecimento tácito e sentimento de realização profissional e de reconhecimento (Sikes, 1985; Farias et al., 2018).

CONCLUSÃO

No período inicial da carreira como personal, o profissional desfruta de ascensão, mas que se mostra limitada com o passar dos anos. A instabilidade financeira e insegurança trabalhista tornam a carreira duvidosa, levando o profissional a busca por outros ramos de atuação. Por fim, com a certeza da limitação de crescimento e sem visão futura de segurança profissional, o personal trainer se estabelece em outras áreas, encerrando sua carreira como personal.

É importante destacar que ao analisar as características que contemplam os ciclos, pôde ser observado aparente falta de planejamento e entendimento da carreira pelo próprio personal, o que resulta no encerramento antecipado das atividades. Desta forma, o desenvolvimento e aplicação do conhecimento por parte de entidades competentes, visando os processos e implicadores da carreira, pode resultar em melhor entendimento e planejamento a longo prazo, acarretando na diminuição de frustrações e melhores condições de trabalho ao personal.

Considerando os achados, ressalta-se que o estudo apresentou limitação geográfica e conseqüentemente populacional. Desta forma, tem-se como propostas para futuros estudos a ampliação do endereço social da investigação, além da inclusão de grupos populacionais ativos e inativos na carreira como personal trainer.

FINANCIAMENTO

O presente trabalho não contou com apoio financeiro de nenhuma natureza para sua realização.

CONFLITOS DE INTERESSE

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

REFERÊNCIAS

- Azevedo V, Carvalho M, Fernandes-Costa F, et al. Transcrever entrevistas: questões conceituais, orientações práticas e desafios. *Rev Enf Ref*. 2017;IV Série(14):159-67. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV17018>.
- Calesco VA. Análise da trajetória do desenvolvimento de carreira do personal trainer [tese]. Londrina: Universidade Estadual de Londrina; 2021.
- Cardoso ASA, Borges LJ, Mazo GZ, Benedetti TB, Kuhnen AP. Fatores influentes na desistência de idosos em um programa de exercício físico. *Movimento*. 2008;14(1):225-39. <http://dx.doi.org/10.22456/1982-8918.2303>.
- Dante FS, Arroyo RF. Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações? *ReCaPe*. 2017;7(2):512-28.
- Farias GO, Batista PMF, Graça A, Nascimento JV. Ciclos da trajetória profissional na carreira docente em educação física. *Movimento*. 2018;24(2):441-53. <http://dx.doi.org/10.22456/1982-8918.75045>.
- Fonseca RG, Both J. O mercado de trabalho para o profissional de educação física no estado do Paraná-Brasil. *Movimento*. 2021;27:e27010. <http://dx.doi.org/10.22456/1982-8918.102787>.
- Furtado RP, Santiago LP. Educação Física e trabalho: considerações a respeito da inserção profissional de egressos da FEF-UFG. *Rev Bras Educ Fís Esporte*. 2015;29(2):325-36. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-55092015000200325>.
- Huberman M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: Nóvoa A, editor. *Vida de professores*. Porto: Porto Editora; 1995.
- Jardim A, Neves CB. Perfil do personal trainer dos municípios de Nova Friburgo e Teresópolis. *Rev Littera*. 2012;1(1):1-19.
- Killeen J. The social context of guidance. In: Hawthorn R, Kidd JM, Killeen J, Law B, Watts AG, editores. *Rethinking careers education and guidance*. London: Routledge; 2002.
- Kmetek O Fo. *Pesquisa e análise estatística*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura; 2005.
- Knob MAS, Goergen C. Percepção de carreira para a geração Y: um desafio para as organizações. *ReCaPe*. 2016;6(3):332-45. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v6i3.31061>.
- Lassance MCP, Sarriera JC. Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Rev Bras Orientaç Prof*. 2012;13(1):49-61.
- Lopes VMBS, Chiapeta SMSV. Motivos de adesão e manutenção da prática de atividades físicas regulares em academias de ginástica da cidade de Ubá, MG. *Rev Digital*. 2010;15(143).
- Marconi MA, Lakatos EM. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados*. 6ª ed. São Paulo: Atlas; 2008.
- Martins HT. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark; 2001.
- Mineiro L, Scolaro AMT, Assis BJ, Rocha RE. Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de Cacador/SC. *RBPFE*. 2013;7(41):477-83.
- Ng TW, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Person Psychol*. 2005;58(2):367-408. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>.
- Oliveira-Silva LC, Silva APSS. Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira. *Rev Bras Orientaç Prof*. 2016;16(2):197-205.
- Pasquali L. *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed; 2010.
- Resende R. Técnica de investigação qualitativa: ETCI. *Phys Educ Sport Pedagogy*. 2016;2(1):50-7.
- Santos SG, Gheller RG. Construção e validação de instrumentos para coleta. In: Santos SG, Moretti-Pires RO, editores. *Métodos e técnicas de pesquisa qualitativa aplicada à Educação Física*. Florianópolis: Tribo da Ilha; 2012.
- Schein EH. *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel; 1996.
- Sikes PJ. The life cycle of the teacher. In: Ball SJ, Goodson JF, editores. *Teachers' lives and careers*. Londres: The Falmer Press; 1985.

- Silva AB, Cruz P Jr, Stecklow MV. Perfil dos educadores físicos que atuam com treinamento personalizado em academias da baixada fluminense. *Rev Uniabeu*. 2013;6(12):258-9.
- Silva FIC, Santos AML, Araújo DME. Perfil profissional do personal trainer atuante em academias de Teresina-PI. *RBPFEEX*. 2016;10(61):634-44.
- Silva MM. Planejamento de carreiras: recursos humanos. São Paulo: Pearson Education do Brasil; 2009.
- Super DE, Bohn MJ Jr. Psicologia ocupacional. São Paulo: Atlas; 1980.
- Teotonio JS, Baia FC, Teixeira CLS, Romanholo RA, Pereira JE. Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de Cacoal Rondônia-Brasil. *RBPFEEX*. 2014;8(50):855-63.
- Tolfo SR. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. *Rev Psicol Organ Trab*. 2002;2(2):39-63.
- Wright N, Adam A. The 'critical friend' role in fostering reflective practices and developing staff cohesion: A case study in a new secondary school, New Zealand. *Sch Leadersh Manage*. 2015;35(4):441-57. <http://dx.doi.org/10.1080/13632434.2015.1070821>.