

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO PROFESSOR DE GINÁSTICA DE ACADEMIA NA PERSPECTIVA TAYLORISTA: O PROGRAMA BODY SYSTEMS

SKILLS AND ABILITIES OF THE GYM TEACHER IN TAYLORIST PERSPECTIVE: THE BODY SYSTEMS PROGRAM

Paula Cestaro¹, Simone Capelato De Marchi¹ e Carlos Alexandre Felício Brito²

¹ Professora licenciada em Educação Física.

² Mestre e doutor em Educação Física, pela Universidade Estadual de Campinas - Unicamp; professor da Faculdade de Educação Física da Universidade de Santo Amaro - FEF/Unisa e da Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS.

RESUMO

Ao longo da história, a noção de competência sofreu alterações. Isso porque o contexto do capitalismo exigiu um novo perfil do profissional para atender a essa realidade. Ao mesmo tempo em que as mudanças do trabalho criam um novo mercado e originam um novo significado para o termo competência, permitem também a criação de sistemas padronizados como o *Body Systems*, que elimina a liberdade de atuação do professor quanto à sua autonomia e criatividade nas aulas, anulando a aplicabilidade dessa nova noção de competência. O objetivo desse artigo é analisar a limitação das competências e habilidades dos professores de ginástica, por intermédio da relação entre a organização racional do trabalho, baseada nos princípios tayloristas, que traz o operário como executor de tarefas, com a estrutura do sistema de franquia *Body Systems*. Por meio de uma analogia, é possível sustentar a ideia de que há uma limitação da liberdade de inovação e criatividade nas aulas do professor do *Body*, uma vez que ele segue módulos prontos.

Palavras-chave: competência, criatividade e inovação, padronização.

ABSTRACT

Throughout history, the notion of power has changed. This is because the context of capitalism required a new profile of the professional to meet this reality. At the same time as the changes of work creates a new market and produce a new meaning to the term competence, they also allow the establishment of standardized systems such as *Body Systems*, which eliminates the freedom of action of the teacher as their autonomy and creativity in the classroom, invalidating the applicability of this new concept of competence. The objective of this paper is to analyze the limitation of competences and skills of teachers of gymnastics through the relationship between the Rational Organization of Work, based on Taylorist principles, which brings the worker as executor of tasks, with the structure of the franchise system *Body Systems*. Through an analogy we can sustain the idea that there is a limitation of freedom of innovation and creativity in the classroom of the teacher's *Body*, as follows ready modules.

Keywords: competence, creativity and innovation, standardization.

I. INTRODUÇÃO

A docência, ao longo dos séculos, foi se estruturando como profissão, na medida em que ia sendo definida a quem competia a função de educar. Destacase a existência de duas fases da história da escola, a partir desse século. A primeira, na qual a escola era dominada pela igreja, durou até a segunda metade do século XVIII; e a segunda, onde a escola estava a cargo do Estado, estende-se até os dias atuais (NÓVOA, 1991).

Por meio da intervenção estatal, instituíram-se os professores como corpo profissional, sendo cada vez mais requisitado que o professor se torne um especialista.

No Brasil, final do século XVIII, medidas de regulamentação da profissão foram implementadas pelo Estado, inclusive a criação de uma permissão para ensinar, cuja obtenção era obrigatória. Nessa época, a escola procurava transmitir as informações apoiada numa relação passiva entre professor e aluno, e estes alunos normalmente repetiam-nas sem conseguir associá-las a uma interpretação ou estabelecer uma relação entre elas e a realidade, que fornecesse sentido ao próprio aprendizado.

No final do século XX, ocorreu a globalização capitalista da economia, das comunicações e da cultura. Com a globalização econômica e momentos de grandes e aceleradas modificações científicas, mais a introdução de novas tecnologias e matérias no processo produtivo, foram exigidas das pessoas novas aprendizagens decorrentes dessas transformações, impondo-se, assim, um ensino de qualidade.

Na educação atual, difundem-se ideias universais, dentre elas a de que não há idade para se educar e de que a aprendizagem se estende ao longo de toda a vida (*lifelong learning*), isto é, o indivíduo aprende em qualquer hora e em qualquer lugar, não se limitando à escola. Essa ideia é fundamentada nos quatro pilares da educação (aprender a conhecer, aprender a ser, aprender a fazer e aprender a viver junto), que podem ser utilizados como orientação do professor no futuro da educação. Esses pilares são, ao mesmo tempo, pilares do conhecimento e da formação continuada. Além disso, os referidos pilares propõem uma educação direcionada para os quatro tipos fundamentais de aprendizagem (DELORS *et al.*, 1999).

A escola deve possibilitar ao indivíduo construir e reconstruir o conhecimento e acompanhar as transformações sociais, valorizando a excelência e exigindo maior mobilidade dos trabalhadores e da

organização do trabalho, ou seja, a nova noção de competência e o novo perfil do profissional sofrem ascensão para uma nova exigência, com perspectiva de acompanhar o ritmo das transformações sociais, ora impostas pelo determinismo do capital.

A partir no século XX, a expressão “qualidade de vida” surgiu para denominar os estudos sobre a relação trabalho/indivíduo/organização, e tem sido usada com frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (CABRAL & MATOS, 2008). A qualidade de vida no trabalho prega uma valorização do trabalhador como ser humano e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a organização por meio da interação entre as exigências e necessidades de ambos, gerando cargos que sejam satisfatórios tanto para as pessoas quanto para organização (MEDEIROS, 2002). Pode-se dizer, também, que está voltada à conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora também a produtividade da empresa (FERNANDES, 1996).

Torna-se oportuno entender o significado trazido pelo termo “qualidade de vida”, pois ele influencia diretamente a satisfação e a motivação do trabalhador para que este desempenhe suas atividades com produtividade e disponha de condições para alcançar o rendimento pleno. Além disso, mais adiante será relacionado o conceito de qualidade de vida com os princípios tayloristas, já que, por meio da organização racional do trabalho, Taylor não se preocupou diretamente com a satisfação do trabalhador (operário), que era visto como uma complexa engrenagem produtiva, objetivando assegurar o máximo de prosperidade ao patrão, ou seja, gerar produtividade e lucro (CESTARO & DE MARCHI, 2008).

Portanto, por meio da descrição deste contexto, explicitado no presente manuscrito, exige-se uma nova expressão técnica, em que o processo da produção dos bens econômicos deve repensar as formas de se lidar com esta realidade e, neste sentido, incorporar a criação de sistemas comerciais fechados, nos quais, embora pareçam solucionar o problema desta qualidade técnica, há uma perspectiva para obtenção do lucro.

A *Les Mills* internacional (LES MILLS, s/d) criou um sistema de programas de aulas e métodos de treinamentos de professores, denominado *Body Systems*.

Ela é uma organização nascida a partir de um produto com ampla aceitação no mercado, a ginástica pré-coreografada, dando origem a um novo modelo de negócio – a franquia, um sistema comercial. Baseado em um complexo de exercícios com músicas e treinos combinados de movimentos simples e padronizados, tornou-se popular e se espalhou por diversos países.

O sistema de franquias pode ser caracterizado como sistema fechado, na medida em que limita a liberdade do professor em criar suas aulas, reduzindo-o a mero transmissor de conteúdo, de modo a anular, assim, sua criatividade. Criatividade é “a capacidade de uma pessoa para produzir ideias, concepções, invenções ou produtos artísticos novos ou originais, que são aceitos pelos especialistas, como tendo valor científico, estético, social ou técnico” (EYSENCK, 1999).

Embora a criatividade seja individual, fatores externos também influenciam o seu desenvolvimento, como cultura, educação, fatores socioeconômicos e político-religiosos. Destacam-se, também, dentro do aspecto cognitivo, a inteligência, o conhecimento, as habilidades técnicas e os talentos especiais. Para ele, a motivação interna, a confiança, o não conformismo e a criatividade estão relacionados diretamente à personalidade (EYSENCK, 1999).

Por outro lado, a nova proposta de ensinar para as competências e habilidades enfatiza o aprender a fazer e distingue-se da antiga forma fazer aprendendo, ou aprender fazendo. De maneira prática, quando o professor se torna mediador da aprendizagem, facilitando as competências e habilidades dos alunos, significa que é necessário que os alunos descubram os seus próprios caminhos. Quanto mais o conhecimento que lhes chega estiver “pronto”, menos estarão desenvolvendo a própria capacidade de buscar esses conhecimentos, de aprender a aprender, como se discute hoje. A competência pode ser conceituada “como uma capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiado em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles, baseada nos quatro pilares da educação” (PERRENOUD, 1999; CESTARO & DE MARCHI, 2008).

1.1. Surge um novo mercado

A ginástica pré-coreografada abriu novos negócios para o *fitness*, termo que, na Educação Física, tem significado pessoal, pois reflete a capacidade de trabalhar com vigor e prazer, sem fadiga, com energia suficiente para as atividades recreativas, de ser saú-

dável, resistente às doenças hipocinéticas, e de suportar situações emergenciais (GUISSELINI, 1997), espalhando-se por diversos países. Consequentemente, houve o crescimento da indústria têxtil, com a padronização do vestuário dos programas da *Les Mills* e de seus acessórios. Esse sistema de franquias acabou atraindo e fidelizando os frequentadores de academias.

Para melhor compreensão de como surgiu um novo mercado para o *fitness*, por meio da ampla aceitação da ginástica pré-coreografada que trouxe a abertura de novos negócios, torna-se importante, primeiramente, contextualizar fatos históricos que influenciaram esse processo tecnológico, ocorridos inicialmente na Inglaterra, em meados do século XVIII, com a Revolução Industrial, e que afetaram o processo produtivo. Nesta época, o volume de produção começou a crescer de forma significativa, de sorte que a produção de bens deixou de ser artesanal e passou a ser produzida por máquinas; as populações passaram a ter acesso a bens industrializados e deslocaram-se para os centros urbanos em busca de trabalho. As fábricas passaram a concentrar muitos trabalhadores, que vendiam a sua força de trabalho em troca de um salário. Outra consequência deste processo social foi o rápido crescimento econômico com maior acúmulo de capitais por indivíduos.

Assim, a produção artesanal cedeu espaço para uma nova forma de organizar e produzir em larga escala, concentrada nas fábricas; surgiram variados setores e atividades industriais voltadas para a demanda crescente e diversificada dessa população; conhecimentos científicos ganharam prioridade em relação aos que se baseavam somente na experiência e na observação, sendo que esse fator seria o único capaz de atender aos novos volumes; e a produtividade exigida, para satisfazer esse mercado em expansão, buscou novas formas de organização e administração dos processos produtivos.

Adam Smith, um importante teórico escocês do liberalismo, defendia a ideia de que o egoísmo poderia ser útil para a sociedade. Seguindo o seu raciocínio, o pressuposto teórico é que, quando a pessoa busca o melhor para si, toda a sociedade é beneficiada. O pensamento centrado no capitalismo visa ao lucro, porém, para obter-se este lucro, será necessário vender produtos de qualidade e de valor acessível à população, o que seria ótimo para a sociedade. O ideal seria que as pessoas pudessem atender livremente aos seus interesses individuais (SMITH, 1997).

A globalização pode ser entendida como fenômeno endógeno do capitalismo, que se originou, particularmente, a partir da Revolução Industrial. As formas como os países interagem e aproximam as pessoas devem levar em consideração os seus aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos.

A partir da descrição desses fatos históricos, pode-se entender o contexto que gerou o surgimento desse novo mercado, embasado em uma nova expressão econômica, em que o processo da Revolução Industrial, a globalização e o liberalismo econômico afetaram de maneira significativa a economia.

Com a divisão do trabalho, houve o aumento da produção e, conseqüentemente, uma expansão do mercado, revelando uma acirrada competitividade, o que impulsionou a economia. Surgiu, também, durante a Revolução Industrial, a manufatura, um processo de produção de bens em série padronizada, ou seja, eram produzidos produtos iguais e em grande volume. O processo podia ser manual (origem do termo) ou dar-se com a utilização de máquinas. Para obter-se maior produtividade, foi aplicada a divisão do trabalho, segundo a qual cada trabalhador executa apenas uma pequena porção da tarefa. Assim, especializam-se e economizam-se movimentos, o que vai conferir uma maior velocidade à produção.

Entende-se por produtividade a relação entre a produção e os fatores de produção utilizados. A produção é definida como os bens produzidos (quantidade de produtos fabricados), e os fatores que definem esta produção podem ser as pessoas, máquinas, materiais ou outros. Quanto maior for a relação entre a quantidade produzida por fatores utilizados, maior será a produtividade.

Sob a perspectiva da teoria de Taylor, considerado o grande expoente da administração científica, na qual iniciou seus estudos tendo como objeto de análise os trabalhadores (operários), enfatiza-se uma análise crítica sobre a execução da tarefa ao longo do tempo em sua atividade profissional. Sua ideia era tentar resolver os problemas centrados nas relações destes operários, pois o bom operário não poderia discutir as ordens. Neste sentido, havia um organizador de todas as tarefas a serem cumpridas, as quais deveriam ser estipuladas e determinadas pela gerência, que tinha como função o planejamento das atividades a serem executadas e o controle de que seus operários apenas fizessem o trabalho, sendo comandados de acordo com as ordens dadas.

A teoria proposta por Taylor estabeleceu alguns princípios, que são os seguintes: o da interferência, da seleção e do treinamento; da análise do trabalho e do estudo dos

tempos e movimentos; da fadiga humana; da divisão do trabalho e da especialização do operário; da determinação de cargos e tarefas, incentivos salariais e prêmios por produtividade, condições de trabalho, padronização e supervisão funcional. Estes princípios são baseados na organização racional do trabalho, criada por Taylor.

O taylorismo veio complementar a divisão do trabalho sugerida por Adam Smith e alcançar a produtividade por intermédio da redução de custos e do aumento dos volumes de produção através de princípios já citados. Tendo apresentado bons resultados e atingido níveis surpreendentes de produtividade, o taylorismo não encontrou obstáculos, e apresentou-se como resposta ideal às necessidades do ambiente econômico capitalista (SILVA, 2003).

Pretende-se, aqui, apresentar argumentos que possibilitem compreender o processo de mudança do significado de competências e habilidades no decorrer do tempo. Para isso, faz-se necessário verificar as origens da atividade docente e de sua profissionalização. Será relacionada a organização racional do trabalho, segundo Taylor, com a estrutura do sistema *Body*, e verificado como essa criação de sistemas fechados anula a nova definição de competência sob a concepção de Perrenoud. Ao mesmo tempo em que as mudanças no mundo do trabalho acarretaram a criação de um novo mercado e originaram uma nova noção de competência para atender a essa realidade, também permitiram o surgimento de um sistema comercial, a *Body Systems*, que centraliza no lucro a sua prioridade e exclui a aplicação dessa nova definição que surgiu.

Neste artigo, tem-se como objetivo analisar as limitações das competências e habilidades do professor de ginástica em relação à ausência de criatividade e inovação nas aulas pré-coreografadas, identificando o problema da prática das atividades denominadas *fitness*, por meio de módulos prontos que impossibilitam a liberdade de expressão, em especial, o *Body Systems*.

2. METODOLOGIA

O tipo de pesquisa adotado no presente estudo foi o indireto. Utilizaram-se dois métodos de pesquisa: o bibliográfico, também entendido como exploratório; o outro foi o método documental, por intermédio do qual se analisaram as fontes primárias relacionadas ao tema investigado.

A técnica utilizada para analisar os textos e os documentos selecionados durante a pesquisa foi

sugerida por Severino (2007) como análise textual, temática e interpretativa (SEVERINO, 2007). Em seguida, os textos foram sintetizados e procurou-se descrevê-los de forma crítica, ou seja, buscou-se analisar as suas convergências e divergências.

Como critério para seleção das fontes bibliográficas, utilizaram-se textos e artigos em português sobre a temática, que contemplassem os termos ou conceitos relacionados ao problema investigado, ou, ainda, procurou-se dar atenção às palavras-chave que caracterizavam o tema proposto, ou seja, competência, criatividade, inovação e padronização.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nos princípios tayloristas, apresenta-se a relação da organização do trabalho com a estrutura

do sistema de franquias *Body Systems*: os resultados obtidos foram comparados com a organização racional do trabalho, segundo Taylor (1987), seus objetivos, e relacionados com o sistema *Body* (Tabela I).

Com base na análise do trabalho dos tempos e movimentos, caracterizado como um dos princípios tayloristas, objetiva-se otimizar o tempo, aumentando a qualidade do trabalho e a produção de forma eficaz. Fazendo uma analogia ao sistema *Body*, os movimentos deste programa são padronizados e sincronizados, combinados com ritmo musical, dentro de um tempo preestabelecido.

Relacionado à fadiga humana, que diminui a produtividade do operário e acarreta perda de qualidade no trabalho, pode ser comparada ao programa *Body Systems* apenas quanto ao esforço físico exigido na aula e aos ensaios repetitivos da coreografia.

Tabela I : Organização racional do trabalho, objetivo e relação com o *Body Systems*

Organização racional do trabalho (Taylor)	Objetivo	Relação com <i>Body Systems</i>
Análise do trabalho e estudo dos tempos e movimentos	Otimizar tempo, trabalho com qualidade e aumento da produção de forma eficaz.	Movimentos sincronizados e padronizados combinados com um ritmo musical, dentro de um tempo preestabelecido.
Fadiga humana	Ter em mente que ela diminui a produtividade do operário e acarreta perda de qualidade, acidentes, doenças e aumento da rotatividade de trabalhador.	Esforço físico exigido na aula e ensaios repetitivos da coreografia.
Divisão do trabalho e especialização do operário	Promover especialização e desenvolvimento de atividades em que os operários mais tenham aptidões.	Cada professor escolhe a(s) modalidade(s) na(s) qual(is) mais se identifica para se tornar capacitado.
Determinação de cargos e tarefas	Especificar o conteúdo de tarefas de uma função, como executá-las e as relações com os demais cargos existentes.	Coreografia padronizada para cada modalidade, memorizada e aplicada pelo professor que segue o roteiro da aula, da forma exigida contratualmente.
Incentivos salariais e prêmios por produtividade		Nesse sistema, não há premiação.
Condições de trabalho	Tomar consciência de que o conforto do operário e o ambiente físico ganham valor, não porque mereçam, mas porque são essenciais para o ganho de produtividade.	Quem proporciona o espaço físico para a aula é a academia licenciada.
Padronização	Propiciar a aplicação de métodos científicos para obter a uniformidade, reduzir os custos e aumentar a produtividade.	A <i>Les Mills</i> elimina a chance de escolha do melhor método de aplicação pelo professor (limita sua criatividade), e este somente executa o que lhe foi imposto. Aproveitamento da mesma coreografia em várias aulas e academias; refere-se à economia de esforços, tempos e movimentos por meio da simplificação do trabalho. Maior risco de substituição do professor.
Supervisão funcional	Exercer fiscalização por supervisores especializados, e não por uma autoridade centralizada.	Avaliação feita nas academias por supervisores especializados da <i>Body Systems</i> para o credenciamento dos professores; são verificadas se as músicas e coreografias estão de acordo com as instruções programadas. A <i>Les Mills</i> conta com a colaboração de denúncias, via <i>e-mail</i> ou telefone, caso algum professor atue sem o certificado.

Fonte: CESTARO & DE MARCHI, 2008.

A divisão do trabalho e a especialização do operário podem ser comparadas à atuação do professor de *Body Systems*, à medida que ele escolhe as modalidades nas quais mais se identifica para tornar-se capacitado, visando à especialização.

Em relação à determinação de cargos e tarefas, tem-se por objetivo especificar o conteúdo de tarefa de uma função, como executá-la e as relações com os demais cargos existentes. Levando em conta esse princípio, a coreografia é padronizada, pela *Body Systems*, para cada modalidade, memorizada e aplicada pelo professor que segue o roteiro da aula, de forma exigida contratualmente.

Os incentivos salariais e prêmios por produtividade não ocorrem nesse sistema, ou seja, não se aplica este princípio dentro da estrutura do *Body* como meio de motivação para o professor.

As condições de trabalho que preveem a valorização do conforto do operário, não por mérito, mas visando ao ganho de produtividade, referem-se a outro princípio taylorista. São as academias licenciadas que proporcionam o espaço físico para as aulas neste programa de franquias.

Observando-se o programa *Body Systems*, com relação à sua padronização e à simplificação dos movimentos, além das aulas uniformes, constata-se que tais aspectos poderiam eliminar qualquer iniciativa do professor em escolher o melhor método de dar aula, limitando, portanto, a sua criatividade. Os objetivos desse princípio, além de obter-se a uniformidade com a aplicação de métodos científicos, são reduzir o custo e aumentar a produtividade. Essa função de planejar e moldar o roteiro de aula é de responsabilidade da gerência, que impõe o método com o tempo padrão para ministrá-la, simplificando o trabalho, já que o professor não precisa preparar a aula para executá-lo. Por outro lado, o professor aproveita a mesma coreografia em várias aulas e academias, porém isto aumenta o risco de substituição deste professor, uma vez que ele se caracteriza como uma mera peça da engrenagem.

Em relação à supervisão funcional, que tem como objetivo promover a fiscalização por intermédio de supervisores especializados, e não por uma autoridade centralizada, é possível comparar o *Body Systems* com a avaliação feita nas academias por supervisores especializados da *Body Systems* para o credenciamento dos professores; são verificadas se as músicas e coreografias estão de acordo com as instruções programadas.

Em relação ao princípio da interferência do conhecimento operário e sua disciplina, determina-se que

a função de reunir conhecimento e classificá-los, além de transformá-los em normas e leis, cabe à gerência, sobrando ao operário a execução de seu trabalho. Como consequência, existe uma separação entre os que trabalham e os que planejam.

Outro princípio taylorista trata da seleção e do treinamento, pois, diante do trabalho simplificado e planejado pela gerência, a escolha do perfil do trabalhador adequado torna-se mais fácil, já que a preocupação não está na contratação de um operário que conheça o ofício. Basta treinar o indivíduo não em uma profissão, mas sim de modo que ele execute a tarefa conforme a determinação da gerência, por meio de repetições (TAYLOR, 1987).

Acrescente-se novo princípio: trata-se da seleção e do treinamento, em que cabe à gerência planejar e simplificar o trabalho, de modo que o operário apenas seja o executor da tarefa determinada, não importando o conhecimento do ofício, isto é, basta treinar o indivíduo para a repetição da tarefa.

Economistas como Adam Smith e o teórico da administração científica, Frederick Taylor, começaram a estudar as condições do processo de produção de forma científica, ou seja, levantaram questões sobre eficiência e eficácia do trabalhador (operário) no processo de produção, buscando melhorias na qualidade e na produtividade da organização.

Tem-se discutido, nos últimos anos, a questão do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, pois a realidade mostra como o trabalho tem influenciado a vida humana, já que o sistema capitalista de produção, centrado na acumulação de capital, exige muito do trabalhador, explorando sua mão de obra. Situações de estresse e fadiga caracterizadas por Taylor, conforme um de seus princípios, demonstram como a satisfação e a saúde plena no ambiente de trabalho tornam-se essenciais a um clima motivador aberto para inovação e flexibilidade da empresa, refletindo-se na produtividade e no êxito do atendimento das metas propostas, com vistas à qualidade e à competitividade. Mudanças na organização, no processo produtivo e no ambiente de trabalho buscam tornar o operário saudável, forte, resistente e produtivo. Por esses motivos, a empresa empenha-se em alcançar os objetivos exigidos pelo capitalismo não com a proposta de preocupação com operário, mas sim para manter a produtividade.

Dentro da estrutura do *Body Systems*, pode-se dizer que ocorre uma desvalorização do professor,

enquanto indivíduo criativo, e supervaloriza-se este enquanto máquina, reduzindo-o a executor de tarefas. A empresa aumenta seu lucro, usando como discurso a preocupação com a qualidade de vida no trabalho, de modo que este seja prazeroso e mais humanizado para que o lucro aumente. Portanto, a empresa aumenta seu patrimônio e o operário se desgasta em troca de um salário, devendo estar com plena saúde, disposição para oferecer sua força de trabalho a baixo custo, isto é, que o indivíduo tenha uma vida cheia de sentido no ambiente externo e interno à empresa.

O cenário que estrutura o capitalismo e que engloba os fatos que alteram rapidamente a economia exige também que as organizações tornem-se mais dinâmicas e adotem uma postura mais proativa em relação às mudanças. As mudanças são inevitáveis e necessárias à sobrevivência, e os indivíduos precisam rever sua maneira de pensar, agir, comunicar, inter-relacionar-se e criar significado para suas próprias vidas, adaptando-se ao trabalho e às imposições capitalistas. Neste mundo competitivo, a capacidade de se adaptar, aprender e reagir são as características dos vencedores; por outro lado, os perdedores caracterizam-se como aqueles que tentam controlar e dominar a mudança, ao invés de reagir a ela com rapidez.

A partir do século XX, teorias humanísticas surgiram com uma nova concepção de administração, visando à satisfação do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Com base nas ciências comportamentais, não se pode ver o trabalhador apenas com necessidades de ser treinado para o trabalho, quando apresentar deficiências técnicas, ou como agente de produção para dar mais lucro; "(...) os principais elementos da qualidade de vida no trabalho são a resolução de problemas, a reestruturação da natureza básica do trabalho, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho" (CABRAL & MATOS, 2008).

A estrutura do *Body Systems* diverge dessa definição referente à qualidade de vida, tendo em vista ser um sistema comercial fechado, em que a padronização é total e o professor não tem liberdade de aplicar instrumentos que possibilitem o aumento de seu potencial, contribuindo para sua autonomia e uma prática crítica e criativa, por meio de um processo de ações educativas. Isso significa que as competências e habilidades desse professor são indiferentes na prática, pois ele deve seguir o padrão preestabelecido de aula criado pela *Les Milles*. Além disso, o sistema não oferece recompensas para a motivação do professor (outro princípio de Taylor), e quem determina o ambiente de trabalho são as academias licenciadas.

4. CONCLUSÃO

Por intermédio deste estudo, foi possível inferir que há uma mudança da noção de competência e que esta ocorre na mesma proporção em que a evolução da história acontece, pois o que definia ser competente antes não tem o mesmo significado nos dias atuais. Isso porque, no passado, o perfil do profissional vinculava-se ao "fazer para aprender" (execução da tarefa, aprender na prática) e, hoje, se une à ideia do "aprender para fazer". Essa alteração de significado do que é ser competente ocorreu, principalmente, devido ao fato de o profissional ter maior necessidade de aplicabilidade de situações no trabalho, além da adaptação ao desenvolvimento tecnológico.

As influências externas que afetam diretamente as definições de competência e habilidades, e requeiram um novo perfil do profissional para atender a essa nova realidade, são caracterizadas por uma sociedade capitalista que reorganiza com rapidez a sua produção, sob prestígio do ritmo acelerado da tecnologia, provocado pelos efeitos da globalização que geram, em certa medida, uma nova forma de organização social, política, econômica e ideológica.

Na interpretação dos autores deste artigo, ao mesmo tempo em que as mudanças no mundo do trabalho acarretaram a criação de um novo mercado e originaram uma nova noção de competência para atender a essa realidade, também permitiram o surgimento de um sistema comercial, o *Body Systems*, que centraliza no lucro a sua prioridade e anula a aplicação dessa nova definição que surgiu. Este fato descrito é contraditório porque a padronização do método *Body Systems* elimina a liberdade de atuação do profissional em sua aula, referindo-se aos aspectos inovadores e criativos.

Portanto, se for comparado a uma máquina, o professor passa a ser uma peça da engrenagem e, se a peça estragar, basta substituí-la por outro modelo, que não precisa ser criativo nem, tampouco, competente. Isto é, o professor não precisa ser competente para simplesmente repetir os movimentos da coreografia da *Body Systems*, já que a execução da tarefa exige somente a repetição de movimentos.

Os princípios de Taylor trazem o operário como executor de tarefas, assim como o sistema *Body* faz com o professor, limitando sua liberdade de inovação e criatividade na aplicação das aulas, uma vez que ele segue módulos prontos. Ao se estabelecer uma comparação entre a tarefa e a meta, tem-se como objetivo cumpri-las. Porém, na tarefa, o caminho para se chegar

ao objetivo é fechado e predeterminado, enquanto na meta não importam os meios para se chegar a esta, ou seja, existe a liberdade de ação e criação.

Pode-se fazer uma analogia entre o modelo de Taylor e o programa *Body*, em que a preocupação está na realização da tarefa, e não em considerar-se a qualificação do operário ou sua competência, não importando o conhecimento do ofício para a execução do trabalho. Além disso, essa prática torna-se contraditória, já que a nova noção de competência exige um novo perfil de profissional, que busque atingir metas por caminhos inovadores.

Sendo assim, o mundo do trabalho cria uma nova noção de competência, exigida pelo contexto do capitalismo, e permite a criação de sistemas como o *Body Systems*, por este ser padronizado, limitar a atuação do professor quanto à sua autonomia e sua criatividade nas aulas, anulando a aplicabilidade dessa competência. As novas teorias de administração do trabalho, com concepções preocupadas com a qualidade de vida do operário, surgiram para manter a produtividade e garantir competitividade e sobrevivência das empresas no mercado de trabalho. Porém, elas não são relevantes no programa *Body Systems*.

REFERÊNCIAS

CABRAL, Patrícia & MATOS, Raquel D. de. A qualidade de vida no trabalho dos profissionais de educação física nas academias da cidade de Irati-PR. *Revista Eletrônica Lato Sensu*, v. 3, n. 1, p. 21, março, 2008.

CESTARO, Paula & DE MARCHI, Simone C. A análise das competências do professor de educação física no ato da sua profissão: um estudo de caso. *Educação Física*, Unisa, São Paulo, 2008.

DELORS, Jacques et al. *Educação: um tesouro a descobrir*. 3. ed. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC/Unesco, 1999.

EYSENCK, Hans J. As formas de medir a criatividade. In: BODEN, Margaret A. (Org.). *Dimensões da criatividade*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999. p. 203-244.

FERNANDES, Eda C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GUISELINI, Mauro. *Total fitness: força, resistência, flexibilidade*. São Paulo: FMU, 1997. 202p.

LES MILLS. Site institucional. S/d. Disponível em: <<http://www.lesmills.com>>. Acesso em: 06 de outubro de 2008.

MEDEIROS, Elisa G. 2002. *Análise das qualidades de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração

da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRS.

NÓVOA, António. Concepções e práticas da formação contínua de professores. In: NÓVOA, António (Org.). *Formação contínua de professores: realidade e perspectivas*. Portugal: Universidade de Aveiro, 1991.

PERRENOUD, Philippe. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

PINHEIRO, Ivan A. & PINHEIRO, Rogério R. Organização científica do trabalho reinventa um mercado tradicional: o caso do *fitness*. *RAE-Eletrônica*, v. 5, n. 2, São Paulo, julho/dezembro, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v5n2/v5n2a06.pdf>>.

SEVERINO, Antônio J. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, João Batista F. da. *Body Stupid*. Texto publicado em fevereiro de 2003 na seção “Body Stupid” do site De Corpo Inteiro. Disponível em: <<http://www.decorpointeiro.com.br>>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2008.

SMITH, Adam. *Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações*. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1997.

TAYLOR, Frederick W. *Princípios de administração científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

Endereço para correspondência:

Paula Cestaro. E-mail: paula@cestaro.com.br.

Simone Capelato De Marchi. E-mail: simone_capelato@yahoo.com.br.

Carlos Alexandre Felício Brito. Rua Ubatã, n. 494 - Cidade Dutra - São Paulo - CEP 04806-020. E-mail: brito-ca@uol.com.br.