

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO
SOCIOECONÔMICO
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO

LUANA MARCON MARTINS

TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS *PERSONAL TRAINERS* NOS MUNDOS
DO TRABALHO: ENFRENTAMENTO A DESIGUALDADES DE GÊNERO E DE
RAÇA COMO TRABALHADORAS AUTÔNOMAS

CRICIÚMA/SC

2026

LUANA MARCON MARTINS

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS *PERSONAL TRAINERS* NOS MUNDOS
DO TRABALHO: ENFRENTAMENTO A DESIGUALDADES DE GÊNERO E DE
RAÇA COMO TRABALHADORAS AUTÔNOMAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico
Área de Concentração: Desenvolvimento Socioeconômico
Linha de Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão Social

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Giovana Ilka Jacinto Salvaro

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda da Silva Lima

CRICIÚMA/SC

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

M386t Martins, Luana Marcon.

Trajetórias de mulheres negras *personal trainers* nos mundos do trabalho : enfrentamento a desigualdades de gênero e de raça como trabalhadoras autônomas / Luana Marcon Martins. - 2026.

100 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2026.

Orientação: Giovana Ilka Jacinto Salvaro.

Coorientação: Fernanda da Silva Lima.

1. Negras. 2. Trabalho autônomo - Mulheres. 3. Curso de Educação Física - Mulheres. 4. Interseccionalidade. 5. Relação de trabalho. - I. Título.

CDD 23. ed. 305.48896

Bibliotecária Elisângela Just Steiner - CRB 14/1576

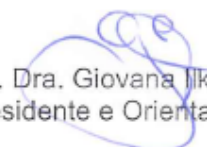
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

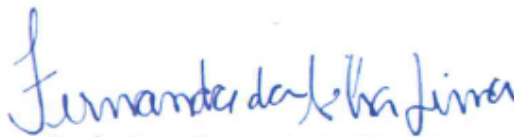
Luana Marcon Martins

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS PERSONAL TRAINERS NOS MUNDOS DO
TRABALHO: ENFRENTAMENTO A DESIGUALDADES DE GÊNERO E DE RAÇA COMO
TRABALHADORAS AUTÔNOMAS**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre(a) em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro
(Presidente e Orientadora – UNESC)


Prof. Dra. Fernanda da Silva Lima
(Coorientadora – PUC/CAMPINAS)

Documento assinado digitalmente
 **DELTON APARECIDO FELIPE**
Data: 11/05/2026 08:49:32-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Delton Aparecido Felipe
(Membro – UEM)


Prof. Dra. Michele Gonçalves Cardoso
(Membra – UNESC)

Documento assinado digitalmente
 **LUANA MARCON MARTINS**
Data: 12/05/2026 13:07:47-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Luana Maroon Martins
(Discente)

Criciúma, 27 de abril de 2026.


Prof. Dr. Dimas de Oliveira Estevam
Coordenador do PPGDS – UNESC

“Sai do meio, deixa você passar.
Você vai estranhar a mudança do corpo inteiro,
mas é hora de honrar, dança na frente do
espelho.
Te receba, honra as novas ordens da sua
cabeça.”

Janaína Portela, arte curandeira.

“Aquela água que passou, não volta nunca
mais!”

Pai Ricardo D' Xangô

AGRADECIMENTOS

*“Tenho meu corpo fechado, Xangô é meu protetor,
afirma o ponto, meu filho... pai de cabeça chegou...”*

Agradeço a meu pai Xangô por receber os inúmeros trabalhos que fiz para que ele me ajudasse a vencer essa batalha que foi o mestrado. Sou muito grata por trilhar a caminhada do axé ao lado da minha família.

Agradeço a meu pai de santo, Pai Ricardo de Xangô, por todo cuidado e carinho durante este percurso. Ao senhor, todo o meu carinho e admiração, meu pai, o senhor é meu exemplo, minha fortaleza.

A minha avó, Valdete Teixeira Martins e minha tia Maria Teresinha Honoratto, por todos os cafés, almoços, abraços, puxões de orelha, por cada palavra de incentivo e cuidado nesses dois anos e meio.

A minha companheira de vida, Fernanda Sabino. Meu amor, a ti, todo o meu amor e cuidado. Obrigada por todos os dias e noites que me acompanhou na escrita, pelas palavras cuidadosas e amorosas. Nossa relação é um sonho, que posso viver acordada.

A minha analista, que me ajudou a vencer inúmeras inseguranças relacionadas à escrita e a apresentações de trabalho. Naiara, em análise, pude aprender a confiar mais em mim.

A minha orientadora, Giovana Ilka Jacinto Salvaro, por toda paciência, por entender que as demandas da nossa pesquisa foram diferentes e que eu tive que ser muito mais trabalhadora autônoma do que pesquisadora. Professora, te agradeço pela forma como construímos nossa relação de trabalho.

A minha coorientadora, Fernanda da Silva Lima, toda a minha admiração e afeto. Foi muito importante caminhar nessa escrita contigo.

À CAPES, pelo apoio financeiro, que possibilitou minha dedicação ao mestrado e a realização desta pesquisa.

RESUMO

O presente estudo analisou de que forma desigualdades de gênero e de raça constituem as trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*, que atuam como trabalhadoras autônomas. Os objetivos específicos foram: apresentar eventos que tragam visibilidade à construção da formação em educação física, no contexto da graduação brasileira, em uma perspectiva de trabalho, de gênero e de raça; analisar as relações de trabalho, de gênero e raça nas trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*. Constitui-se como um estudo interdisciplinar, realizado em conformidade com os Objetivos 5 (Igualdade de Gênero) e 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) de Desenvolvimento Sustentável, no contexto da Agenda 2030 Brasil, das Nações Unidas. O estudo foi de natureza qualitativa, com pesquisas bibliográfica, documental e de campo, por meio de entrevistas semiestruturadas. A análise foi orientada pela análise do discurso, de acordo com a perspectiva foucaultiana. Para analisar os marcadores de identidade das relações e dinâmicas de trabalho das participantes, mobilizamos as categorias de raça, de gênero e de classe, por uma perspectiva interseccional. A análise identificou que existem equívocos no uso do conceito de gênero na educação física no Brasil, bem como a associação da categoria à dimensão biológica, sem expressar possibilidades do debate ao mobilizá-la como categoria analítica das desigualdades entre mulheres e homens. A ausência de corpos negros durante a graduação em educação física é um dado importante. As participantes da pesquisa indicaram formas de como a graduação em educação física produz gênero, reproduz o racismo e o epistemicídio. A desigualdade racial resulta na ausência de corpos negros em ocupações das áreas da educação física. Sendo assim, a profissão *personal trainer* não é uma ocupação que mulheres negras atuem como maioria. O discurso neoliberal é reproduzido na graduação em educação física e recai de forma desigual sobre os corpos de mulheres negras trabalhadoras autônomas. Os resultados da pesquisa podem contribuir para reafirmar a importância das políticas de cotas que possibilitam o acesso ao ensino superior, bem como para novos estudos que permitam discussões sobre raça, gênero e classe no mundo do trabalho, mas, especialmente, nas áreas da educação física.

Palavras-chave: Mulheres Negras; Educação Física; Trabalho; Interseccionalidade.

ABSTRACT

This study analyzed how gender and racial inequalities shape the professional trajectories of Black women personal trainers who work as self-employed individuals. The specific objectives were: to present events that bring visibility to the construction of physical education training within the context of Brazilian undergraduate programs, from a work, gender, and race perspective; and to analyze the relationships between work, gender, and race in the professional trajectories of Black women personal trainers. This is an interdisciplinary study, conducted in accordance with Sustainable Development Goals 5 (Gender Equality) and 8 (Decent Work and Economic Growth) within the context of the United Nations' 2030 Agenda for Brazil. The study was qualitative in nature, employing bibliographic, documentary, and field research through semi-structured interviews. The analysis was guided by discourse analysis, according to the Foucauldian perspective. To analyze the identity markers of the participants' work relationships and dynamics, we used the categories of race, gender, and class from an intersectional perspective. The analysis identified misconceptions in the use of the concept of gender in physical education in Brazil, as well as the association of the category with the biological dimension, without expressing possibilities for debate when mobilizing it as an analytical category of inequalities between women and men. The absence of Black bodies during undergraduate studies in physical education is an important finding. The research participants indicated ways in which undergraduate studies in physical education produce gender, reproduce racism and epistemicide. Racial inequality results in the absence of Black bodies in occupations within the field of physical education. Thus, the profession of personal trainer is not an occupation in which Black women are the majority. The neoliberal discourse is reproduced in undergraduate studies in physical education and falls unequally on the bodies of Black women who are self-employed workers. The research results can contribute to reaffirming the importance of quota policies that enable access to higher education, as well as to new studies that enable discussions of race, gender, and class in the world of work, but especially in areas of physical education.

Keywords: Black Women; Physical Education; Work; Intersectionality.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CONFEF	Conselho Federal de Educação Física
CREF23/SC	Conselho Regional de Educação Física de Santa Catarina
ENEFD	Escola Nacional de Educação Física e Desporto
CNE	Câmara de Educação Superior
CES	Conselho Nacional de Educação
ESEF/UFPel	Escola Superior de Educação Física e Fisioterapia da Universidade Federal de Pelotas (RS)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PROCESSO DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO FÍSICA: TRABALHO, GÊNERO E RAÇA	21
2.1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O RECONHECIMENTO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA NO BRASIL	21
2.2 MULHERES EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA: DIÁLOGOS A PARTIR DOS ESTUDOS DE GÊNERO E DE RAÇA	29
2.3 A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS MUNDOS DO TRABALHO EM ÁREAS DA EDUCAÇÃO FÍSICA	39
3 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NEGRAS <i>PERSONAL TRAINERS</i>: RELAÇÕES DE TRABALHO, DE GÊNERO E DE RAÇA.....	45
3.1 ESCOLHA E EXPECTATIVAS DE MULHERES NEGRAS SOBRE A ATUAÇÃO COMO <i>PERSONAL TRAINER</i>	45
3.2 A INTERSECCIONALIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHO: CORPO, GÊNERO E RAÇA.....	55
3.3 DIVISÃO RACIAL DO TRABALHO NO DIA A DIA.....	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS.....	92
APÊNDICES	99
APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	99

1 INTRODUÇÃO

Quando finalizei a graduação em educação física, encontrei um mercado de trabalho fechado para o meu corpo, tanto em empresas privadas, como o trabalho personalizado ou “*personal trainer*”. Os homens são destaques como *personal trainers* e com remuneração muito mais alta que as mulheres, esse espaço foi tomado pelo público masculino, que não se frustra com validação de conhecimento e reconhecimento, pois não são questionados. A validação do conhecimento de mulheres é questionada a todo momento, independente de espaço. Gabriela Souza (2004) apontou que a falta de poder da mulher na sociedade reduz a credibilidade de seus atos, impondo a necessidade constante de ações afirmativas. Sendo as trabalhadoras da educação física subestimadas e questionadas sobre as habilidades e conhecimentos que possuem para desenvolver determinadas atividades.

A atuação de *Personal Trainer* é exercida por profissionais de educação física com formação em bacharelado, atuando diretamente como Preparador físico, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), pelo código nº 2241-20, que define como *Personal training*¹, com prescrição e acompanhamento de exercícios físicos de forma individualizada. Os profissionais de educação física são considerados como profissionais da saúde, segundo Resolução nº287 de 8 de outubro de 1998 do Conselho Nacional de Saúde e pela CBO, pelo código nº 2241, descrito como Profissionais da educação física.

Os registros de Nelson Bittencourt (1986) mostram que o primeiro profissional a ser considerado um *Personal Trainer* foi Eugene Sandow, de nacionalidade alemã, que também foi considerado o pai da musculação moderna a partir de 1901. Se ele é o pai, a heterossexualidade compulsória perguntaria: quem é a mãe? Quem foram as primeiras?

Algumas questões me causaram incômodo durante a graduação. Um desses incômodos eram as vagas de estágio remunerado, pois a maioria dos estágios para o bacharelado em educação física solicitava experiência profissional em determinada área de atuação e com no mínimo 50% da graduação finalizada. Algumas vagas ainda indicavam a área de atuação e o perfil da(o) estagiária(o). A partir disso, começo a

¹ Informações disponíveis em:
<https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>

notar a divisão sexual e racial do trabalho, pois vai se atrelar com os marcadores de gênero e de raça na área de atuação, entendida como a divisão social do trabalho marcada pelas relações sociais de sexo em determinado contexto histórico e social, conforme Hirata e Kergoat (2005). De acordo com tal perspectiva, historicamente, nos modos de produção capitalista, delega-se aos homens o trabalho produtivo e, às mulheres, o reprodutivo, bem como se separa atividades consideradas masculinas e femininas e se hierarquiza funções, sendo o trabalho das mulheres menos legitimado e valorizado (Kergoat, 2007; Hirata, 2015). O trabalho reprodutivo e do cuidado, historicamente, desde a escravidão, foi posto a mulheres negras, sem direito de escolha, sem tensões sobre o desejo delas, seja para o trabalho ou para maternidade.

Segundo Lelia Gonzalez (2020), enquanto articulação ideológica e conjunto de práticas, o racismo denota sua eficácia estrutural na medida em que estabelece uma divisão racial do trabalho e é compartilhado em formações socioeconômicas capitalistas e multirraciais contemporâneas. A divisão racial do trabalho opera de maneira muito mais contundente, em termos de prejuízos para a população negra, do que a divisão sexual do trabalho contra a população feminina brasileira. Confirmando mais uma vez que, em termos de distribuição de renda, a distância que marca as diferenças entre brancas e negras é muito maior do que aquela que separa homens e mulheres (Oliveira; Porcaro; Araújo Costa, 1981).

O que fica cada vez mais colocado nesse trabalho é o marcador de raça. O que pode a mulher negra escolher no que se refere ao trabalho? Será que o cuidado não seria a via mais próxima desde a escravidão? Pensamos, se uma mulher negra é direcionada ao cuidado desde o seu nascimento, como ela constrói suas vias de trabalho?

As vagas de estágio durante a minha graduação que solicitavam mulheres eram sempre as mesmas, aulas de natação para beb es e crianças, hidroginástica para idosos, pilates e funcional para mulheres. Mas a sala de muscula o era direcionada aos homens, quando solicitavam mulheres, era necessário ter mais experiência que eles, mais tempo de atua o e trabalhar em horários específicos para atender mulheres, idosos e adolescentes. Ou seja, colocando essas mulheres, esses corpos como destinados ao trabalho de cuidado. Conforme Helena Hirata (2020), o trabalho de cuidado parte da centralidade das mulheres no cuidado, no passado, sob modalidades gratuitas e, mais recentemente, cada vez mais mercantilizado. Sendo o cuidado definido como um trabalho material, técnico e emocional atravessado por

relações sociais de sexo, de classe e de raça. Ribeiro e Pereira (2022) acrescentam que, para mulheres negras, a consciência da indissociabilidade de cuidado e trabalho faz parte da herança escravocrata que as confinou no trabalho de cuidado e doméstico desde a diáspora africana.

Diante das questões já indicadas, é possível problematizar que, nas áreas de atuação da educação física, as mulheres ainda são vistas como invasoras de um espaço que traz, apenas, o homem como sendo capaz de realizar determinado trabalho. Sendo assim, pode-se estimar que a profissão, desde a graduação, leva à uma formação que é voltada para os homens. Esse movimento que coloca os homens como provedores do conhecimento, como docentes e profissionais que atuam em diferentes campos da educação física, me atravessou de tal forma que me atentei a pensar que a desvalorização profissional e as desigualdades de gênero e de raça vêm desde o processo de formação.

Na educação física, mulheres enfrentam dificuldades para empreender, inserir-se profissionalmente, consolidar-se no meio esportivo, desmistificar as normas de seu corpo, quebrar estereótipos, ser valorizada como profissional, dentre várias outras dificuldades (Ungheri, 2022). Gabriela Souza (2004) aponta que as mulheres usam a seu favor a imagem que foi construída sobre elas – de que são meigas, flexíveis, maternais, belas – para ascenderem profissionalmente, ou seja, manipulam o estereótipo como um contraponto e usufruem da própria cultura patriarcal como estratégia para se sobressair no mercado de trabalho. Além disso, trata-se de um corpo que precisa ser magro para atender o padrão de beleza imposto. Tal colocação, me faz pensar quais os corpos conseguem driblar esse padrão do mercado de trabalho, tendo em vista as relações desiguais de gênero. Conforme Joan Scott (1995), gênero é uma construção social e constitui as relações que constroem padrões normativos de masculinidade e de feminilidade que são atribuídos aos corpos dos sujeitos e estabelecendo relações de poder entre eles.

O estudo de Leanne Norman (2010) apontou que as mulheres treinadoras de esportes² de alto rendimento não são levadas a sério pelos demais técnicos, sendo

² O Ministério do Esporte, por meio da Portaria MESP nº 36/2025, reconhece como modalidades esportivas de grande popularidade uma variedade de práticas. Esportes tradicionais (como automobilismo, futebol society, jiu-jitsu, xadrez), esportes de combate (como MMA, muay thai, sumô), esportes de praia (como beach tennis e futevôlei), intelectuais (como xadrez), entre outras práticas. Diário Oficial da União: seção 1, p. 36, 23 abr. 2025.

consideradas como fracas ou com nível de conhecimento inferior. Nas Olimpíadas de verão de 2020, realizada em Tóquio em 2021, uma pesquisa analisou nove modalidades esportivas masculinas e femininas indicou que dos 402 treinadores, apenas, 26,8% eram mulheres (Ungheri, 2022, p. 4).

Marcelo Proni W. (2010) comparou dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2006 e destacou que houve aumento do número de mulheres inseridas no mercado formal da educação física nos últimos anos, com destaque para os estados do Paraná, Ceará, Pernambuco, Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Santa Catarina. Fonseca e Souza Neto (2020) destacam que, mesmo ampliando sua participação nos diferentes setores de atividades na educação física, as mulheres ainda recebem menos quando comparadas aos homens, chegando a uma média salarial 18% menor, mesmo atuando com jornada maior, nos mesmos setores e com as mesmas credenciais de formação.

Vale destacar que durante a minha graduação em educação física, pouco discutimos sobre relações de gênero, raça e de trabalho. Entre outras questões, sobre formas e o porquê de se reinventar diante das desigualdades de gênero em empresas privadas, como por exemplo, academias; muito menos, a busca por se inserir em campos de atuação diferentes dos que são idealizados durante a graduação.

A hipersexualização dos corpos femininos também levanta o desconforto das profissionais de educação física em permanecerem em empresas privadas. Percebi que muitas colegas de graduação buscaram a segunda formação em licenciatura por não conseguirem espaço como *personal trainer* e por garantia de salário fixo. Isso se dá pela falta de preparo dos últimos anos de graduação, afinal, quem é incentivado a empreender? E por quê? De todo modo a lógica neoliberal influencia na venda de serviço, mas quais os corpos são aceitos e respeitados?

Para ampliar a compreensão acerca da temática relacionada ao trabalho da *personal trainer* e à *profissão*, realizei revisões em bases de dados sobre o tema, em diferentes momentos, durante o processo de escrita do projeto. As bases utilizadas foram o Portal de Periódicos da CAPES e Biblioteca de Teses e Dissertações (BDTD).

Por ora, foram localizados e selecionados três estudos na contextualização temática do projeto. A dissertação de mestrado de Juliana Santos Costa (2004), intitulada “Vozes de mulheres na escola nacional de educação física e desportos de 1939 a 1949: ecoando o passado”. A dissertação teve como objetivo geral dar visibilidade às mulheres que estiveram à frente da construção profissional da educação física brasileira, de 1939 a 1949, e descrever as ações dessas mulheres no campo da educação física no Rio de Janeiro. Além disso, historicizar e analisar a trajetória profissional das mulheres que participaram das primeiras turmas do curso de formação superior em educação física da Escola Nacional de Educação Física e Desportos (ENEFD), considerando as representações que a sociedade veiculava sobre o cenário educacional e profissional nas décadas de 1930 e 1940. A pesquisa se utilizou da história oral como método.

A pesquisa de Célio Rosa Peres (2021), com o título “Apontamentos de estudantes de educação física sobre gênero e prática profissional”, teve como objetivo geral, problematizar os apontamentos de graduandos(as) de educação física de uma Instituição de Ensino Superior da região do Alto Paranaíba-MG, sobre gênero e atuação profissional; também, identificar como percebem essas discussões durante seu processo de formação em educação física. Os objetivos específicos envolveram as seguintes questões: identificar como os estudantes compreendem o conceito de gênero e como percebem essas discussões durante o processo de formação em educação física; analisar, com base nas teorias de gênero, quais discursos baseiam as formulações acerca do conceito formulado pelos estudantes; compreender o grau de importância atribuído pelos estudantes às discussões sobre gênero no que se refere aos possíveis impactos da temática para a futura atuação como profissionais de educação física.

O estudo trouxe a contextualização de gênero e educação física, porém com pesquisas de trabalhos do campo da licenciatura em educação física, com foco na formação de professores. A abordagem qualitativa foi utilizada para nortear a investigação, como o estudo em tela objetiva compreender os apontamentos de estudantes de uma mesma instituição, e levando em consideração que partilham sentidos e significados próximos, o estudo de caso nortear a investigação. Na discussão da pesquisa, o autor destacou que os debates sobre gênero ainda limitados, principalmente, quando se propõe a discussão para além dos muros da escola, ou seja, fora do contexto escolar. Concluindo também que poucas pesquisas

debatem gênero no esporte, nas academias de ginástica, nas quadras e outros espaços de atuação profissional de licenciados e bacharéis.

A dissertação da Estélia Auxiliadora de Oliveira Carvalho (2023), intitulada “Configurações do trabalho de Personal Trainers de Goiânia-GO no contexto da pandemia de Covid-19 e suas relações com a saúde mental”, analisou a saúde mental de *personal trainers* no contexto da pandemia de COVID-19 em Goiânia-GO. Teve como objetivos específicos: compreender como os *Personal Trainers* perceberam sua saúde mental durante a pandemia de COVID-19; compreender como enfrentaram a pandemia e suas demandas com a saúde mental; analisar as relações entre a saúde mental e o trabalho de *personal trainer*.

O que se destacou na pesquisa, realizada pela autora, foram as configurações do trabalho do *personal trainers*, abordando aspectos importantes sobre a demanda de trabalho dos profissionais de educação física, tais como: instabilidade profissional e financeira, ausência de direitos trabalhistas (férias, décimo terceiro, seguro-desemprego, licenças, aviso prévio, aposentadoria, etc.), altas jornadas de trabalho, custeio próprio das despesas com materiais, uniformes e deslocamentos, exigência de atuar também na contabilidade, secretaria, captação de clientes, produção de conteúdo nas redes sociais, etc. Conforme Estélia A. Carvalho (2023), a rotina se mostrou diferenciada para homens e mulheres, sendo que as mulheres incluíram cuidados com a casa e a família. A autora também trouxe questões importantes sobre o trabalho de *personal trainer*, como a presença de uma das ramificações do neoliberalismo, o empreendedorismo, o empresário de si mesmo.

O empreendedorismo se apresenta como uma realidade paralela em que todos podem seguir uma lógica de trabalho sem garantias de direitos trabalhistas em uma perspectiva liberal. Para Julia B. Salgado (2017), com a presença marcante do modelo neoliberal de governo, observa-se a valorização do indivíduo autônomo que, desassistido e abandonado pelo Estado, seria capaz de gerir a si mesmo e estaria apto a sobreviver às oscilações do mercado. Desamparado pelas leis trabalhistas e pela previdência social, cada trabalhador passa a ser seu próprio vendedor e/ou empregador, tornando-se um potencial empreendimento.

De acordo com Estélia A. Carvalho (2023), a ideia de “ser empresário de si mesmo” é sedutora e encontra um eco na noção de “empreendedorismo”. Embora esta ideia seja vendida como uma benesse para os trabalhadores a partir de certa noção de “liberdade” (“seja seu próprio patrão”, “faça seu próprio horário”, “você

consegue”, “só depende de você” etc.). Produz muitos prejuízos para a vida, uma vez que o trabalho está associado com o conjunto de flexibilizações no mundo do trabalho, a perda crescente de direitos trabalhistas e a progressiva destruição do sentido de coletividade e dignidade. Aqui, problematiza-se se as caracterizações da profissão *Personal Trainer* como venda de serviço colocam os profissionais de educação física a não se reconhecerem enquanto classe trabalhadora.

Estélia A. Carvalho (p. 23, 2023) interroga: “e a questão das férias? Você já viu um *personal trainer* tirar férias? Para eles o tom é de piada; para mim outro fator de preocupação. Há cinco anos, o tempo máximo de férias que eu tiro por ano, é de uma semana. Uma vez por ano eu tiro sete dias de férias”.

Todos os questionamentos que a pesquisadora trouxe em seu trabalho, me fez pensar na minha demanda de trabalho, também e, além disso, pensar em como a influência das redes sociais estão afetando a rotina de trabalho de tantas pessoas, afinal, o *personal trainer* que tem mais alunos é o mais procurado, aquele que posta sua rotina de mais de 12 horas de atendimento, agenda cheia, nas redes, é sinônimo de bom trabalho. Mas, será mesmo? Será tão incrível assim trabalhar mais de 12 horas atendendo pessoas, com objetivos diferentes, com suas especificidades? Escutar desabafos de suas vidas, o atendimento em si, é extremamente cansativo. Mas quem escuta essa profissional? Esse corpo exposto pode ser escutado? Será que pode existir esse cansaço?

Conforme Fábio L. Franco (2021), a precarização do trabalho esteve na agenda do neoliberalismo desde seus primórdios. O neoliberalismo autoritário se efetiva, então, como gestão da precariedade do corpo do trabalhador. É nesse contexto de adoecimento pelas relações de trabalho que a profissão *Personal Trainer*, assim como tantas outras, está mergulhada.

A partir do exposto, apresento a seguinte pergunta de pesquisa: De que forma as desigualdades de gênero e de raça constituem as trajetórias profissionais de mulheres negras *Personal Trainers*, que atuam como trabalhadoras autônomas? Para tal questão, apresenta-se o objetivo geral: analisar de que forma as desigualdades de gênero e de raça que constituem as trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*, que atuam como trabalhadoras autônomas. Como objetivos específicos: (1) Apresentar eventos que tragam visibilidade à construção da formação em educação física, no contexto da graduação brasileira, em uma perspectiva de

trabalho, de gênero e de raça; (2) Analisar as relações de trabalho, de gênero e raça nas trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*.

Constitui-se como um estudo interdisciplinar, realizado em conformidade com os Objetivos 5 (Igualdade de Gênero) e 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) de Desenvolvimento Sustentável, no contexto da Agenda 2030 Brasil, das Nações Unidas. Quanto aos procedimentos metodológicos, o estudo é de natureza qualitativa, com pesquisas bibliográfica, documental e de campo, por meio de entrevistas semiestruturadas, conforme roteiro (apresentado como apêndice) elaborado com base nos objetivos da pesquisa. Conforme destaca Creswell (2010), investigações qualitativas não seguem um modelo metodológico rígido, uma vez que existe uma relação direta e dinâmica entre a pesquisadora e a pesquisa. Foi realizado um levantamento bibliográfico preliminar em bases de produção científica, como a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), a Scientific Electronic Library Online (SciELO) e o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), utilizando as seguintes palavras-chave: educação física, gênero, raça, graduação, *personal trainer*, trabalho, profissão. O levantamento documental teve como fontes legislações que regulam a formação e a profissão em educação física, bem como informações sobre a participação de profissionais em áreas de interesse do estudo, em bases específicas de dados. Esses materiais são classificados como documentos que ainda não passaram por análise sistemática (Creswell, 2010).

Para a realização da pesquisa de campo, as participantes foram quatro mulheres negras com formação em bacharelado em educação física, que atuam como *personal trainer*, de forma autônoma e se autodeclaram negras. A localização e seleção das participantes foi pela amostragem bola de neve, que, conforme Vinuto (2014, p. 205), é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Neste procedimento, a primeira participante indicou outra participante, que indicou outra e assim sucessivamente até o alcance do número total de participantes definido para a pesquisa. O primeiro convite para participar da pesquisa foi por meio da minha rede de contatos, pois, também, atuo como *personal trainer*. Para o seguimento do processo, disponibilizei meu contato telefônico à participante para que pudesse repassar a pessoa indicada e, em caso de aceite, esta retornaria para o agendamento da entrevista. No caso das participantes três e quatro, o processo foi o mesmo.

Com a primeira participante, o acesso foi rápido e, logo após a entrevista, ela fez contato com uma colega, que entrou em contato comigo por *WhatsApp* para agendamos a entrevista. Da segunda para a terceira participante, o processo de indicação foi mais difícil. A terceira participante, contatada pela segunda participante, estava receosa em relação à entrevista, mas, dias depois, entrou em contato e agendamos um encontro para a realização da entrevista. A terceira participante levou quase duas semanas para indicar a próxima participante. Fiquei um pouco apreensiva com a demora, mas a quarta participante entrou em contato comigo e agendamos a entrevista para o mesmo dia.

As entrevistas foram realizadas em lugar de escolha da participante e que garantiu o sigilo das informações. As entrevistas tiveram a duração de, aproximadamente, 60 minutos. Mediante a autorização expressa da participante, no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), as entrevistas foram gravadas em áudio na íntegra e após transcritas para a análise das informações. Os dados da pesquisa foram armazenados em meio digital, computador pessoal da pesquisadora, protegido por senha, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. A confidencialidade e privacidade dos dados foram mantidas, não sendo divulgado os dados pessoais do(a) participante.

A análise qualitativa das entrevistas transcritas foi orientada pela análise do discurso, de acordo com a perspectiva foucaultiana. Pela perspectiva discursiva, entendemos que as entrevistadas narraram suas trajetórias profissionais, bem como suas dinâmicas cotidianas de trabalho. No processo, são analisados os discursos produzidos e reproduzidos nos campos das desigualdades de raça, gênero e classe. “O discurso, assim concebido, não é a manifestação, majestosamente desenvolvida, de um sujeito que pensa, que conhece, e que o diz: é, ao contrário, um conjunto em que podem ser determinadas a dispersão do sujeito e sua descontinuidade em relação a si mesmo”. (Foucault, 2004, p. 61).

Para analisar os marcadores de identidade das relações e dinâmicas de trabalho das participantes, mobilizamos as categorias de raça, de gênero e de classe, por uma perspectiva interseccional. “A interseccionalidade impede reducionismos da política de identidade - elucida as articulações das estruturas modernas coloniais que tornam a identidade vulnerável, investigando contextos de colisões e fluxos entre estruturas, frequência e tipos de discriminações interseccionais.” (Akotirene, 2019, p 59). A interseccionalidade permite uma compreensão mais precisa das experiências

e necessidades dos indivíduos, considerando não apenas uma dimensão de identidade, mas várias simultaneamente (Collins; Bilge, 2021).

Para uma melhor contextualização, segue uma breve biografia das participantes da pesquisa. A nomeação fictícia de cada uma foi sugerida pela pesquisadora: Jurema, Amélia, Iara e Iracema.

Jurema, a primeira entrevistada, tem 31 anos, nasceu no interior de São Paulo e se mudou para Santa Catarina há pouco tempo. Veio com a mãe, a convite do irmão que decidiu tentar a vida por aqui. Ela e o irmão cuidam da mãe, que trabalhou como empregada doméstica desde a adolescência e não pode mais trabalhar por problemas de saúde. Em sua primeira atuação profissional, Jurema também trabalhou como empregada doméstica. Foi vendedora, atendente, e começou a atuar na educação física antes mesmo de iniciar a graduação. Foi a partir dessa atuação que conheceu o curso de educação física e decidiu cursá-lo. Em SP, começou a atuar como *personal trainer* e para se manter financeiramente, trabalhava como vendedora em uma loja. Em SC também foi assim, precisou realizar outras atividades, até conseguir atuar só como Personal Trainer. Relatou que o período de entrevistas para atuar como instrutora de academia foi difícil. Hoje, Jurema atua como personal trainer, mas quer migrar sua atuação para consultoria online, seu desejo é ter mais liberdade, estar em outros lugares e viver mais.

Amélia tem 38 anos, nasceu e cresceu em Criciúma/SC. Iniciou o curso de educação física no ano de 2008, em uma instituição de ensino superior local. Relatou que mãe aceitou a sua decisão de realizar o curso e o pai não gostou muito da ideia, mas apoiou, como tem apoiado até hoje em seus novos rumos profissionais. Sua primeira atuação profissional foi na graduação em educação física como estagiária. Desde que concluiu a graduação, atua na área, em Criciúma, mas contou que a falta de “oportunidades” fez com que inclinasse sua perspectiva de trabalho para outra área. Hoje, trabalha alguns períodos com *personal trainer* e está realizando outra graduação, agora, na área da saúde.

Iara tem 29 anos e nasceu em um município próximo a Criciúma/SC. Foi atleta de karatê por 10 anos. Começou a praticar o esporte na infância e continuou até 2022. Decidiu cursar a graduação em educação física por conta do seu envolvimento com o esporte. A sua primeira atuação profissional foi como atleta de rendimento, na adolescência. Durante o curso de graduação, contou que foi percebendo que a escola não seria sua ocupação profissional e não se identificava

com o ambiente. No bacharelado, relatou que se encontrou profissionalmente, não pelo esporte em si, mas pelas aulas de ritmos. Ela foi professora de dança e jump por muitos anos. Se dividia entre essas atuações e como *Personal Trainer*. Foi gerente de academia e instrutora de sala de musculação. Relatou que alcançou boas oportunidades, mas que custaram sua saúde mental e, por conta disso, atua como instrutora de academia em um município vizinho de Criciúma e, como *personal trainer*, em outras cidades. Atualmente, contou que tem organizado a rotina de *personal* de forma mais flexível, direcionando sua imagem no Instagram para o exercício físico sem pressão psicológica. No futuro, pretende migrar para a consultório online e não ter mais disposição para a sala de musculação.

Iracema é natural de um município da região sudeste do país, tem 55 anos e é mãe. Relatou que morou fora do Brasil assim que se formou no ensino médio. Decidiu morar em outro país para trabalhar com serviços gerais. Retornou ao Brasil em 2005 e, em 2006, iniciou a graduação em educação física. A escolha pela graduação foi por conta do seu envolvimento com esportes. Contou que, no município que morava, a prática de exercícios físicos é acessível e que, em todo lugar, é possível realizá-los. Esta foi uma breve apresentação das participantes da pesquisa.

Além da presente introdução e das considerações finais, foram elaborados dois capítulos analíticos. O primeiro, intitulado “Processo de formação acadêmica e profissional em educação física - trabalho, gênero e raça”, tratamos de três tópicos: apontamentos históricos sobre o reconhecimento dos cursos de graduação em educação física no Brasil; mulheres em cursos de graduação em educação física - diálogos a partir dos estudos de gênero e de raça; a participação de mulheres nos mundos do trabalho em áreas da educação física. O segundo, com o título “Trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*: relações de trabalho, de gênero e de raça”, apresentamos a análise a partir de três tópicos: a escolha e as expectativas da atuação como *personal trainer*; a interseccionalidade nas relações trabalho: corpo, gênero e raça; divisão racial do trabalho no dia a dia.

2 PROCESSO DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO FÍSICA: TRABALHO, GÊNERO E RAÇA

Neste primeiro capítulo, apresento eventos que trazem visibilidade à construção da formação em educação física, no contexto da graduação brasileira, em uma perspectiva de trabalho, de gênero e de raça. Firmo compromisso com a interseccionalidade como práxis fundamental para pensar e questionar as práticas de opressão que são atravessadas por classe, gênero, raça. Destaco, também, como performances de gênero marcam a inserção de estudantes na formação em educação física e construção da trajetória de trabalho.

2.1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O RECONHECIMENTO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA NO BRASIL

Para chegar até a graduação em educação física, cabe lembrar que a maior instituição de poder e regulação dos corpos civis foi o exército militar e, por essa via disciplinar (cidadão-soldado), nasceu a Educação Física. De acordo com Ferreira Neto (1999), as primeiras escolas de preparação profissional na área de educação física foram criadas no início do século XX e eram de âmbito militar, tais como a Escola de Educação Física da Força Pública (1910), localizada em São Paulo, o Centro Militar de Educação Física do Exército (1922), no Rio de Janeiro e, em 1939, na Universidade do Brasil, a Escola Nacional de Educação Física e Desporto, localizada no Rio de Janeiro, a Escola Superior de Educação Physica de São Paulo (1934) e Escola de Educação Física do Espírito Santo (1961). Para Finoqueto (2012, p. 73), “[...] essas escolas são consideradas as primeiras iniciativas de sistematização e de organização da formação de professores de Educação Física no Brasil.”

O Estudo de Metzner e Drigo (2020) apontou como foi organizado o curso de graduação em educação física no Brasil. Em 1910, o curso de educação física foi criado pelo exército, que estruturou o curso de graduação nos moldes higienistas, com intuito de controlar a população, seus corpos e regulando-os para servirem ao exército, em uma lógica de produção de um exército de reserva. No segundo momento (1930), o exército autorizou a criação de escolas de ensino superior com formação em educação física no âmbito civil. A partir disso, a regulação da graduação em educação

física ficou entre o exército e as instituições de ensino. Com a fundação das instituições de ensino superior para a formação em educação física, atrelada à Constituição de 1937 (Brasil, 1937, Art. 131), que tornou essa disciplina obrigatória nas escolas.

De acordo com o Art. 131 da Constituição de 1937, "a educação física, o ensino cívico e os trabalhos manuais serão obrigatórios em todas as escolas primárias, normais e secundárias, não podendo nenhuma escola ser autorizada ou reconhecida sem que satisfaça aquela exigência." O Art. 132 trouxe o real motivo de levar a educação física para as escolas: "o estado fundará instituições ou dará auxílio e proteção às fundadas por associações civis, tendo umas; e outras por fim organizar para a juventude períodos de trabalho anual nos campos e oficinas, assim como promover-lhe a disciplina moral e o adestramento físico, de maneira a prepará-la ao cumprimento, dos seus deveres para com a economia e a defesa da Nação".

O Decreto-Lei nº 1.212, de 1939 (BRASIL, 1939) criou, na Universidade do Brasil, a Escola Nacional de Educação Física e Desportos, e estabeleceu as diretrizes para a formação profissional. Conforme o Art. 1 do Decreto-Lei nº 1.212/1939:

[...] fica criada, na Universidade do Brasil, a Escola Nacional de educação física e Desportos, que terá por finalidade: a) formar pessoal técnico em educação física e desportos; b) imprimir ao ensino da educação física e dos desportos, em todo o país, unidade teórica e prática; c) difundir, de modo geral, conhecimentos relativos à educação física e aos desportos; d) realizar pesquisas sobre a educação física e os desportos, indicando os métodos mais adequados à sua prática no país.

Conforme o Art. 26 do Decreto-Lei nº 1.212/1939, "[...] os exercícios, em todos os cursos, se destinarão a dar aos alunos do sexo masculino e do sexo feminino a aprendizagem da prática da educação física geral e dos desportos, e ainda nos alunos do sexo feminino a aprendizagem da prática da ginástica rítmica". Já o Art. 29 do Decreto-Lei nº 1.212/1939 dispõe: "§ 1º Ficarà a cargo da professora catedrática de educação física geral e de suas assistentes o ensino de educação física geral para todos os alunos do sexo feminino"; "§ 2º O ensino dos desportos para os alunos do sexo feminino ficarà a cargo de assistentes do sexo feminino".

No Art. 31 do Decreto-Lei nº 1.212/1939: "[...] os programas da educação física geral e de desportos destinados aos alunos do sexo masculino serão diferentes dos destinados aos alunos do sexo feminino"; "§ 1º Ficarà a cargo da professora catedrática de educação física geral e de suas assistentes o ensino de educação física

geral para todos os alunos do sexo feminino”; “§ 2º O ensino dos desportos para os alunos do sexo feminino ficará a cargo de assistentes do sexo feminino”.

De acordo com Juliana Costa (2004), na era Getúlio Vargas, o principal objetivo da construção da graduação em educação era preparar a Nação para representar e defender o País, sendo de seu interesse formar uma população saudável, forte e viril. A Educação física era vista como uma ferramenta poderosa para o fortalecimento do Estado e no aprimoramento da raça brasileira. Nesta época, a ideologia da mestiçagem ganha força e que mais tarde vai impulsionar a ideia de democracia racial. A entrada das mulheres na Educação física se deu a partir do magistério, que era visto como uma atividade de características da natureza feminina, sendo o único corpo capaz de cuidar e educar.

A pesquisadora Juliana Costa (2004) destacou fatos importantes na construção da Educação física no Brasil. Entrevistando sete ex-alunas da Escola Nacional de Educação Física e Desporto (ENEFD), que dedicaram suas vidas à Educação Física, e que apresentaram Histórias singulares, reveladas em depoimentos que resgatam a memória de suas vivências articuladas entre o passado e o presente: Margarida Maria Ferreira Cunha, Yara Vaz, Fernanda Beltrão, Regina Branco, Margarida Thereza, Helena Bandeira e Lygia Lessa Bastos. Destaco aqui que todas essas mulheres eram mulheres brancas de elite. Aqui cabe alguns recortes. A maioria dessas mulheres contam que sua chegada até a graduação em Educação Física se deu por gostarem de atividades físicas.

Na análise do estudo de Juliana Costa (2024), destaco também que não eram mulheres de camadas populares ou em qualquer possibilidade de situação de vulnerabilidade. Eram mulheres brancas, da elite brasileira, algumas filhas de militares. Foram atravessadas pelo machismo, conservadorismo em outras dimensões de suas vidas, também, quando ingressam na ENEFD. Dialogando com o tempo presente, a questão de classe é um marcador importante na educação física, como demonstrado pelas participantes da minha pesquisa. Das quatro mulheres entrevistadas, três relataram que vieram de famílias com vulnerabilidades econômicas. Se comparar a pesquisa realizada por Juliana Costa (2024), o que se pode destacar é que a realidade de mulheres brancas não é a mesma das mulheres negras e o único marcador que cruza essas trajetórias é a escolha pela educação física. Mas o ponto de partida, de escolher uma profissão pela paixão, pelo gosto, por ter um contato positivo com a prática profissional, isso não se faz presente na

perspectiva de mulheres negras e, para essas, ter uma profissão é necessidade de sobrevivência no mercado de trabalho, para que seus corpos não sejam apontados para práticas oriundas da escravidão.

Retomando a pesquisa realizada por Juliana Costa (2004), a entrevistada Lygia Lessa Bastos contou que seu pai apoiava e respeitava os gostos das filhas, mesmo aqueles que não eram considerados padrões para a época. Mas, essas opções estavam associadas de alguma forma com o universo feminino. Lygia relatou o constrangimento que viveu ao passar pelas ruas dirigindo, algo que não era direcionado ao universo feminino da época. Costumava ouvir piadinhas assim: “Ó mulher homem, vai pra casa, vai lavar roupa, vai pro tanque, Maria” (Juliana Costa, 2004, p. 88). Analisando a entrevista de Lygia, uma mulher em 1937, com uma performance de gênero diferente das outras participantes da pesquisa, Lygia tinha cabelos curtos, usava roupas mais largas, comenta que *se sentia bem assim*, por ser esportista, sua preocupação maior era com o conforto da roupa que usava, não os padrões desejados.

Regina Branco e Helena Bandeira comentaram que o curso de educação física foi muito forte e exigia dos alunos um excelente desempenho no quadro de disciplinas, e a cobrança da apropriação de seus conteúdos era rígida. Dessa forma, o número de alunos que conseguiam se adequar, acompanhar, chegar até o final do Curso e diplomar-se era reduzido. Helena exemplificou com os dados de sua turma:

“De quarenta alunos, formaram-se treze” (Juliana Costa, 2004, p. 88).

Pela narrativa de Yara, destaco que a pontualidade era exigida no horário de entrada, e que o ritual obrigatório de cantar o Hino Nacional era praticado diariamente pelos alunos(as) da Escola:

“Sete horas da manhã tinha que se estar de pé, diante da bandeira cantando ‘Ouviram do Ipiranga’. E se chegasse 5 minutos atrasado não entrava” (Juliana Costa, 2004, p.89).

Fernanda Beltrão também se referiu a rigidez do horário:

“Tocava a sirene, você chegou atrasado é falta, não tinha permissão, só faltava bater continência” (Juliana Costa, 2004, p.89).

Além do Hino Nacional, Regina Branco afirmou existir outro Hino, a letra do Hino, que Regina, emocionada cantou alegremente durante a entrevista (Juliana Costa, 2004), exaltava a responsabilidade da Escola como fonte geradora de raça forte, representava os ideais da época, e as atitudes dos próprios dirigentes da Escola:

“Para frente para frente mocidade a lutar
 Exaltar essa fibra forte que o esporte faz vibrar
 Escola Nacional pioneira do Brasil
 Forja mestra que prepara uma raça varonil
 Avante juventude que do continente és o padrão
 Na paz ou na guerra defende com seus músculos a nação
 Escola Nacional atleta brasileiro expressão do mais alto valor
 Prepara o teu corpo para vencer com esplendor” (Juliana Costa, 2004, p. 90).

Juliana Costa (2004), a partir das entrevistas, destacou que corpo docente da Escola foi formado a partir do Curso de Emergência realizado em 1938. Dele participaram atletas e ex-atletas que tiveram destaque esportivo, além de médicos e militares. Os atletas e os militares ficaram responsáveis por ministrar as aulas práticas, como: desportos aquáticos, terrestres individuais e coletivos, de ataque e defesa, educação física geral, ginástica rítmica, entre outras.

As entrevistadas de Juliana Costa (2004) relataram que havia também disciplinas que somente eram praticadas por um sexo, como a dança, pelas mulheres, e o boxe, remo e futebol, pelos homens. Margarida Maria, Yara Vaz, Regina Branco e Helena Bandeira citaram o Jiu-Jitsu como uma disciplina praticada pelas mulheres, que tinha como a objetivo defesa pessoal e era ministrada por uma professora. Regina Branco destacou também outras disciplinas de lutas ministradas para as mulheres, como o Boxe, que englobava todo o conhecimento da luta, mas de forma teórica, visando à preparação da futura professora (que, mesmo que não fosse praticar, deveria ter o conhecimento teórico para ensinar a seus alunos). Era comum, durante as aulas, que a professora pedisse a alguma aluna da turma para realizar determinado exercício como exemplo para as demais.

Os médicos ficaram responsáveis por ministrar as aulas teóricas, pois, como tiveram uma formação acadêmica mais estruturada e formalizada (curso superior), adquiriram conhecimentos específicos do funcionamento do corpo humano. Assim, trabalhavam com as seguintes disciplinas: Anatomia e Fisiologia Humanas, Cinesiologia, Higiene Aplicada, Socorros de Urgência, Psicologia Aplicada, Fisioterapia e Biometria (Juliana Costa, 2004).

Aqui lembrei das aulas de atletismo (2020/2) realizadas em plena quarta-feira, na pista de atletismo, às 07h30min da manhã, tínhamos que encontrar o professor, sempre uniformizados e com a cor que ele escolheu e definiu como padrão para as aulas. O mais disposto vencia, era um desgaste tão grande que relatávamos nos grupos das aulas que mal conseguíamos andar no outro dia. Todos partilhavam

do mesmo desejo: atingir média 7, aprovação na disciplina e não precisar repetir as atividades com o professor no próximo semestre. Como pode uma prática de 1939 ainda ser realizada em 2019? Talvez, até hoje. Mesmo com tantos estudos destacando até a importância da alimentação antes dos exercícios físicos, quantos ali não tinham dinheiro para um café na cantina durante o intervalo de 15 minutos? Chamam de prática de ensino e aprendizagem, nomeio aqui como total exaustão física e mental, porque existia uma pressão por desempenho.

A partir de 1961, a educação física passou a ser organizada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil, 1961), que estabeleceu o currículo mínimo para a formação de professores. De 1962 a 1969, a organização curricular é voltada também para estabelecer a carga horária da graduação e dividir a formação em duas graduações: licenciado em educação física e Técnico de Desportos.

A Reforma Universitária de 1968 impactou no processo neoliberal do Ensino de Graduação, sendo um dos reflexos a multiplicação de instituições de pequeno porte de caráter privado nas décadas de 1960 e 1970 (Queiroz *et al.*, 2013). Mas, foi a partir dos anos 1990 que houve maior alinhamento entre as ações voltadas ao Ensino Superior e o modelo econômico neoliberal, com o crescimento de Instituições de Ensino Superior privadas e flexibilização das condições que permitiam o surgimento de instituições como centros universitários, faculdades, escolas superiores, que podem ofertar cursos em nível superior, mas não têm a obrigatoriedade de realizar a pesquisa e a extensão, funções indissociáveis das universidades (Broch; Breschiliare; Barbosa-Rinaldi, 2020).

Marcos Aurelio (2004) destacou que, através da “essência” de um regime autoritário, com um projeto de purificação e higienização, a educação física no Brasil foi pensada numa perspectiva de controle social. Destacando, também, que a Educação Física se confundia com a formação moral. O esporte foi o coração de um mundo de competição, concorrência, liberdade, vitória, consagração. Sugerido de forma exclusiva pelos órgãos oficiais para a educação física escolar, carregando a simbologia de um mundo de lutadores e vencedores. Aqui, é importante elaborar melhor a disciplina que atravessa as questões do corpo, nesse contexto de biopolítica, sendo a biopolítica um dispositivo de poder, um mecanismo disciplinar de controle e dominação dos corpos, para Foucault (2014, p.135):

[...] a disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos “dóceis”. A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo, faz dele por um lado uma “aptidão”, uma “capacidade” que ela procura aumentar; e inverte por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita.

Em 1987, a partir da Resolução nº03 (Brasil, 1987) a formação em educação física se divide em dois títulos licenciado em educação física e/ou bacharel em educação física. Para Metzner e Drigo (2020), essa divisão, perpassando por diversos debates acadêmico-político-científicos e por modificações expressas nas leis, a grade curricular desses dois cursos foi organizada de uma maneira que contemplasse as exigências do ensino formal e do ensino não formal.

Em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394 (Brasil, 1996) estabeleceu que todos(as) os(as) professores(as) da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. Em 1º de setembro de 1998, foi promulgada a Lei nº 9.696 que regulamenta a profissão de educação física: “Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de educação física e cria os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de educação física.” (Brasil, 1998).

Em 2002, a Resolução nº 01 (Brasil, 2002), em 18 de fevereiro instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para a Formação de Professores da Educação Básica, em nível superior, curso de licenciatura, de graduação plena (Resolução nº 01, 2002). De 2004 a 2015, as resoluções nº 07 (Brasil, 2004), nº 04 (Brasil, 2009), nº 02 (Brasil, 2015) das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) definiram o tempo necessário para a formação em educação física, sendo de 4 anos. Em 2018, a formação do(a) graduado(a) em educação física terá ingresso único e se desdobrou em duas etapas – Etapa Comum e Etapa Específica (Bacharelado e Licenciatura), segundo a Resolução nº 06 (Brasil, 2018) das Diretrizes Curriculares Nacionais.

Nascimento *et al.* (2024) realizaram uma pesquisa sobre os Cursos de Graduação em educação física, com o objetivo de consolidar dados referentes à formação em educação física no Brasil no período de 1995 a 2020. Destacando que, durante o período analisado, houve expansão da formação em educação física, especialmente no ano de 2020, quando o número de matrículas em Cursos à Distância se sobressaiu e a predominância dos cursos de bacharelado, a partir de 2019.

Relembrando a graduação que realizei, durante o contexto da pandemia COVID-19³, muitos colegas migraram para o Ensino à Distância por conta do valor da mensalidade, justificando que se passaríamos a estudar de forma remota, a mensalidade precisaria ser mais acessível. Quero ressaltar aqui, que a mensalidade mais alta da graduação que cursei, custou R\$1.600,00, valor que para ser pago, todos os meses, demandava mais de 8 horas de trabalho diárias. Isso para aqueles(as) que não trabalhavam como estagiários(as), precisavam diminuir a quantidade de disciplinas para conseguir realizar o pagamento das mensalidades.

Apesar do crescimento constante nos indicadores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Texeira (INEP), houve uma diminuição no número de cursos e matrículas a partir de 2017, evidenciando uma possível saturação na procura por formação em educação física. Outro ponto relevante aqui se refere, como exemplo, à minha turma de graduação (2019/1), iniciou com 49 alunos(as), sendo a maioria homens, obviamente, brancos, formandos em tempo regular, apenas, 23 pessoas. Logo, é importante se pensar no que de fato leva a desistência desses alunos(a) durante a trajetória de aprendizagem, o que faz com que a permanência diminua? Desses que desistem, ou não podem continuar a graduação, como permanecem no mercado de trabalho? Será que esses corpos não se encaixavam nas normas estabelecidas na graduação em educação física? Seriam violências reproduzidas no ambiente acadêmico que também colaborou para a evasão?

Nascimento *et al.* (2024) especificaram que o ano de 2014 marcou uma alteração significativa na curva de crescimento das matrículas em ambas as modalidades, mas com maior impacto no Educação à Distância, que saíram de 6.778 matrículas, em 2013, para 27.877, em 2014. Em 2020, pela primeira vez, o número de matrículas nos cursos à distância (191.568, 51,7%) foi superior ao número de matrículas nos cursos presenciais (179.141, 48,3%).

O crescimento dos cursos de bacharelado está associado à expansão das atividades econômicas relacionadas às práticas corporais fora do ambiente escolar, ou seja, o Bacharel em educação física (Fonseca; Souza Neto, 2020). Por um lado, esse cenário impulsionaria a criação destes cursos para atender à demanda de

³ A pandemia da COVID-19, causada pelo SARS-CoV-2, foi declarada pela OMS em 11 de março de 2020. Um vírus de alta transmissibilidade e impacto global, exigiu ações emergenciais em saúde pública. Fonte: BRASIL. Ministério da Saúde. *Covid-19*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/c/covid-19>. Acesso em: 9 jun. 2025.

mercado, a prestação de serviços especializados nas áreas de esportes e saúde (Broch; Breschiliare; Barbosa-Rinaldi, 2020). Por outro lado, a baixa atratividade pela docência como atividade profissional (Cericato, 2016), a crescente desvalorização da carreira do professor na educação básica (Gomes; Cruz, 2023), associadas à percepção de que o trabalho na escola é precarizado, são elementos que possivelmente podem ter contribuído para essa mudança, ainda que tais características possam ser identificadas fora do trabalho no ambiente escolar (Furtado; Santiago, 2015).

Nesse sentido, nossos dados corroboram a percepção de Broch, Breschiliare e Barbosa-Rinaldi. (2020) sobre o descompasso na oferta de cursos no Ensino Superior brasileiro, majoritariamente concentrados na iniciativa privada, que ganhou espaço na organização educacional enquanto uma atividade econômica e que atende preferencialmente às demandas do mercado de trabalho e à lógica empresarial (Nascimento *et al.*, 2024).

2.2 MULHERES EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA: DIÁLOGOS A PARTIR DOS ESTUDOS DE GÊNERO E DE RAÇA

Para Judith Butler (2003), gênero é uma estilização performatizada do corpo a partir de um conjunto de repetições de gestos ou de atos da esfera social, que produzem diferentes significados nas relações de poder. Em muitos contextos, essas normas coíbem e colocam em risco quem foge dos padrões. Butler (2018) refere que o gênero é um conceito radical aberto a novas práticas, nunca fechado em um único conceito que tenta detê-lo. Segundo Butler (2018, p. 42), “O gênero é o mecanismo pelo qual as noções de masculino e feminino são produzidas e naturalizadas, mas o gênero pode muito bem ser o aparelho pelo qual tais termos são desconstruídos e desnaturalizados.”

A Resolução CNE/CES nº 6/2018 estabelece os princípios, fundamentos e dinâmica formativa para o curso de educação física, mas não cita o gênero e a raça como categorias importantes a serem debatidas na dinâmica de ensino. A única categoria que destoa do técnico e da saúde é a categoria diversidade, o que não assegura debates de gênero e raça nesse processo de formação.

O estudo de Ungheri *et al.* (2022) analisou a perspectiva de graduandas em educação física de uma universidade no estado do Rio de Janeiro, sobre o

exercício de sua futura profissão, o mercado de trabalho e as questões de gênero. A pesquisa aponta que o gênero é um fator determinante no mercado de trabalho da educação física; e que, a falta de equidade entre gêneros, faz com que as mulheres usem a seu favor a imagem que foi construída sobre elas – de que são meigas, flexíveis, maternais, belas – para ascenderem profissionalmente; ou seja, elas manipulam o estereótipo como um contrapoder e usufruem da própria cultura patriarcal como estratégia para se sobressair no mercado de trabalho.

É importante levantar questões sobre a frase: “as mulheres usem a seu favor a imagem que foi construída sobre elas”. Quais corpos alcançam esse padrão de performatividade de gênero e raça? A performatividade do corpo magro, branco e meigo. As relações de gênero são baseadas em diferenças hierárquicas e são uma forma substancial de estabelecer relações de poder em três eixos: classe, raça e gênero (Scott, 1990). Se a raça é um atravessamento importante nas relações de poder, questiono por que a raça não aparece nas pesquisas de educação física? Por exemplo, graduação em educação física ou sobre o mercado de trabalho.

O estudo de Ungheri *et al.* (2022) analisou a perspectiva de graduandas em educação física de uma universidade no estado do Rio de Janeiro, sobre o exercício de sua futura profissão, o mercado de trabalho e as questões de gênero, uma das voluntárias entrevistadas destaca:

E eu sinto que às vezes a gente pode ser tudo, menos melhor que os homens, sabe? Se os homens veem que a gente sabe um pouquinho mais que eles, (...) eles já começam a nos taxar como algo, como a louca, como... ‘Você? Você não tá sabendo o que cê tá falando não, eu que tô certo’. E às vezes parte até pra uma grosseria maior (Ungheri *et al.*, 2022, p. 6).

A educação física e os estudos de gênero se estruturam durante muito tempo em bases *Marxista*, baseada na preocupação em relação às desigualdades sociais, especificamente na opressão de classe entre homens e mulheres, caracterizando uma hierarquia de dominação-submissão; e a *Culturalista*, que tem investigado a diversidade cultural e as múltiplas identidades como temas centrais, recebendo influência de teóricos como Michel Foucault (Ungheri *et al.* 2022). Existem equívocos no uso do conceito de gênero na educação física no Brasil, principalmente, nas pesquisas relacionadas à área biomédica. Um equívoco das colocações de gênero nos estudos sobre a educação física, por exemplo, é a redução da categoria a um fator biológico, sem expressar possibilidades do debate mobilizando-a como categoria analítica das desigualdades entre mulheres e homens. Um dos aspectos

contribuintes para esse quadro é a ausência da discussão de gênero no contexto das disciplinas nos cursos de graduação em educação física (Correia, 2008).

Se a graduação em educação física teve bases médicas e militares em moldes higienistas, um dos marcadores dessa graduação é a prática esportiva durante o curso. A graduação em educação física é diretamente ligada ao esporte. Daólio (1998) destaca que os cursos de ensino superior em educação física limitavam a transmitir conteúdos técnicos esportivos e o saber-fazer. Partindo da lógica que se os acadêmicos sabem fazer também saberão ensinar.

As mulheres levaram muito tempo a serem incluídas como atletas nas modalidades esportivas, o que se reproduz no processo de formação, no tempo que se deu a inclusão das mulheres na graduação em educação física. De acordo com Goellner (2016), a inclusão das mulheres no esporte só aconteceu em meados do século XIX. Tal justificativa se dá a não adequação do papel social da mulher (que deveria ser mãe e esposa), junto a um cenário de desempenho corporal. Elas só poderiam buscar práticas sociais que evidenciassem a beleza e a graciosidade de seus corpos, considerados como “femininos”. O treinamento de alto rendimento vai levar esse corpo a um padrão para ser exposto, não é qualquer corpo que se adequa a ponto de ser televisionado.

Terra (1997, p. 208) ressalta que as disciplinas esportivas: “vem apresentando resultados insatisfatórios, além da falta de propostas no sentido de promover uma formação técnica, científica e filosófica competente, com vistas a um profissional efetivamente comprometido com a construção de uma cidadania crítica, responsável e autônoma.”

Existe um padrão de corpos que podem ou deveriam cursar a graduação em educação física. Existe uma norma reguladora dos corpos durante essa formação com bases esportivas. Se um corpo chega à educação física pela proximidade/afinidade com o esporte, como se dá essa apresentação dos corpos? Como a graduação forma esses corpos, ainda, na reprodução de discursos higienistas.

Sant’Anna (2001) traz o gênero e a história do corpo, apontando que, desde o princípio do século XX, as propagandas da publicidade no Brasil, produzidas sobre o ideal de belo, traziam imagens de mulheres com seus corpos esculturais. A mídia construiu o padrão de beleza e, a partir daí todos se sentiram na obrigação de aderir ou não, para não ficar de fora do chamado grupo socialmente aceito (Del Priore;

Amantino, 2011, p. 9). Talvez, até inconscientemente, as mulheres acabam reproduzindo a busca pelo corpo ideal, abraçando, de certa forma, a performatividade de gênero colocada pelos padrões hegemônicos. O adoecimento e a exaustão podem ser efeitos da busca exacerbada pela reprodução de padrões.

Os corpos transitam entre o feminino e o masculino envolvidos pela cultura, se vestem de representações passageiras, e elas gravam em nossa pele, em nossos músculos, em nossos gestos, nossa sensibilidade e motricidade, o nosso modo de viver e perceber o mundo. Por conseguinte, essas marcas culturais nos contornam numa valsa de representações de masculino e feminino e de histórias provisórias e mutantes (Butler, 2003).

Se as mulheres na graduação em educação física transitam seus corpos entre a performatividade de gênero, incorporando um papel de feminilidade, ou como atleta, é uma forma de se adequar a um padrão normativo, a um estereótipo que continua sendo reproduzido, talvez até, cada vez mais enraizado a educação física. Louro (2004, p.84) destaca que:

[...] por uma aliança de ouro, por um véu, pela colocação de piercing, por uma tatuagem, por uma musculação “trabalhada”, pela implantação de uma prótese... o que importa é que ela terá, além de efeitos simbólicos, expressão social e material. Ela poderá permitir que o sujeito seja reconhecido como pertencendo a determinada identidade; que seja incluído em ou excluído de determinados espaços; que tenha deveres ou privilégios; que seja, em síntese, aprovado, tolerado ou rejeitado.

Sobre determinado padrão corporal e sua relação com a escolha pelo curso de graduação em educação física, Jurema, uma das participantes da minha pesquisa, destacou quais foram as suas motivações:

Mas eu conheci foi por causa da minha obesidade, então, eu tinha que decidir mudar de vida, né, porque não fazia... era contraditório eu estar obesa e escolher o curso de educação física, porque o meu objetivo era trabalhar nessa área, levar saúde e qualidade de vida, mas eu estava totalmente fora do padrão. Então foi por isso que eu escolhi a educação física, a motivação foi eu mesmo.

O discurso do corpo saudável na graduação em educação física coexiste com outros discursos, tais como os de gênero e do próprio capitalismo, que institui modos de vida e de consumo. Assim, o ingresso na graduação em educação física pode ser impulsionado pelo discurso do corpo disciplinado, como evidenciado por Michel Foucault (2014), que, também, deve ser saudável, mas que precisa ser magro.

A educação física incorporou o discurso das representações que apresentam a sociedade, o que fundamenta o considerado como “normal” e “adequado” na construção dos corpos. Classificou em verdades normalizadoras, instituindo paradigmas regulatórios do que é feiura/beleza, perfeição/imperfeição, masculinidade/feminilidade, categorizando e hierarquizando os corpos de modo discriminatório (Prado; Ribeiro, 2014).

Zuzzi (2005) destacou que as mulheres sob a ótica da influência dos militares na educação física eram vistas de forma inferior em relação aos homens e por isso eram impedidas de participar da prática da educação física. O corpo almejado pela educação física tinha o ideal do positivismo, formar corpos disciplinados, para o homem, pensando na construção de uma nação forte. Para as mulheres, o paradigma reservado ao corpo era o de uma futura mãe. Pacheco (1998) descreve que mulher era tida como marca da maternidade, compromissada com a eugenia do Brasil de conceber soldados e trabalhadores fortes.

Como o processo de graduação em educação física se mistura com práticas fora do contexto de ensino e aprendizagem. Por um lado, o corpo da mulher recebia tratamento específico. As práticas da educação física voltadas para o homem tinham como objetivo formar um homem forte. Tanto em um caso como no outro, as práticas da educação física estavam voltadas para disciplinar, controlar o corpo e, com isso, arrancar comportamentos que não correspondessem ao ideário civilizatório (Soares, 2015).

No esporte, o sexo, gênero e sexualidade dos sujeitos que não conseguem performatizar a masculinidade hegemônica esperada serão alvos de discriminação e perseguição. Silva (2012, p.350) argumenta que: “o Esporte tornou-se algo ainda mais separador, sexista e difusor da heterossexualidade do que a ginástica”. Isso porque o esporte reproduz um ritual de confirmação de virilidade para os homens, onde eles são levados a se desvincular de gestos, ações que podem ser consideradas como “femininas”. Se o esporte se tornou algo ainda mais separador, como foi a construção de um currículo de uma graduação em educação física sem discussões de gênero e de raça?

A pesquisa de Peres (2021) questionou as(os) estudantes sobre as disciplinas que discutiram sobre os papéis de gênero durante a graduação. Uma das estudantes entrevistadas relatou que na disciplina de psicologia do esporte comentaram sobre o conceito de gênero (ainda que atravessado):

(G2. P7) nosso professor falou: “gente vamos conversar aqui sobre os papéis masculino e feminino, nos esportes, na academia [...]”. (Peres 2021, p.96).

(G1. P4) na minha sala, a gente debateu e discutiu isso muito na matéria de ética, que é onde que engloba muito essa parte né, gera muito essa discussão de como que você vai atuar, como você vai tratar as pessoas. (Peres 2021, p.96).

(G1. P4) mas a gente percebeu isso quando a gente tava jogando, quando a gente tava tendo aula de futsal. (Peres, 2021, p. 96).

De acordo com o Art. 21 da Resolução CNE/CES nº 6/2018, a formação da graduação, no âmbito do Bacharelado, em educação física deverá garantir nos currículos interdisciplinares, seus fundamentos e metodologias, bem como conteúdos relacionados à formação na área de políticas públicas e gestão para o desenvolvimento das pessoas, das organizações, da economia e da sociedade.

Se a desigualdade de gênero atravessa a graduação em educação física a ponto de as estudantes identificarem e se questionarem sobre essa categoria analítica, como a educação física ainda se limita a separar corpo e mente? Com uma formação tecnicista e voltado para a prática esportiva e adequação de corpos? Esses debates incomodam porque são atravessados por uma trama de discursos médicos, religiosos, jurídicos que investem no controle dos corpos em favor de uma matriz heterossexual como única e verdadeira.

Se compararmos os estudos de Costa (2004), que entrevistou 7 mulheres da 1ª escola de graduação em educação física e o estudo de Peres (2021), que entrevistou acadêmicos e acadêmicas de educação física, existem discussões que se atravessam. O estudo de Costa (2004) demonstrou que, nas décadas de 1930 e 1940, as aulas eram divididas por sexo, homens de um lado e mulheres de outro. No estudo de Peres (2021), as acadêmicas problematizaram a falta de discussões de gênero durante o processo de formação. Nos períodos da pesquisa de Costa, mulheres, ainda, estavam lutando pelo direito à educação. No período da pesquisa de Peres, as discussões de gênero se colocam no foco do debate sobre a igualdade entre homens e mulheres.

É importante problematizar esses discursos sobre gênero que invadem diferentes espaços sociais, que naturalmente vão se tornando verdades. Discursos heteronormativos sobre gênero invadem também o espaço formativo de docentes em educação física, impactando na formação. A ausência de discussões sobre gênero faz com que estudantes percam o interesse de debater sobre o tema e desenvolver

contradiscursos e resistências contra todo tipo de categorização heteronormativas (Dinis, 2011).

Ainda sobre a pesquisa de Peres (2021), que questionou acadêmicas(os) de graduação em educação física sobre as discussões de gênero durante a formação, alguns relatos podem ser ressaltados:

(G2; P8) A discussão sobre gênero é sempre bem-vinda é sempre importante, porque quebra um pouco desses preconceitos, dessas barreiras e quanto mais discute em relação a gênero, maior a tendência de igualar né, no caso do mercado de trabalho. (Peres, 2021, p. 100).

Apesar de importante, como relatado na pesquisa de Peres (2021), no caso do presente estudo, a discussão sobre gênero não ocorreu durante os cursos de graduação, conforme Jurema, Amélia, Iara e Iracema. Sobre ter observado ou vivenciado diferenças, preconceitos ou desigualdades no tratamento de mulheres e de homens, Jurema destacou:

Muito! Tanto no curso quanto na própria sala de musculação tem muito preconceitos sim, principalmente educação física, porque querendo ou não a gente quando entra, né, no curso de educação física, acha que é pra rolar bola. Então já traz um pouco dessa abordagem da essência masculina e sim eu sofria, as minhas amigas, né, mulheres, na época também sofreram muita questão do preconceito a educação física é encarada..., mas por ser algo mais masculino.

“Jogar bola” remete ao futebol, que é um esporte masculinizado desde a sua criação e não à toa, como jogadoras ou treinadoras, mulheres são minoria nesse “campo” profissional e ganham salários extremamente inferiores. O caminho de análise problematiza se a graduação em educação física produz gênero e quais performatividades são necessárias para permanecer em espaços de poder que incluem ou excluem determinados corpos. De igual modo e em uma perspectiva interseccional, cabe questionar como uma mulher negra irá performar para ingressar e concluir um curso de graduação em educação física.

Pesquisas sobre o tema contribuem para o debate. O estudo de Frizzo e Coutinho da Silva (2021), analisou a trajetória de estudantes negros (as) nos cursos de Graduação em educação física da ESEF/UFPel ingressantes por cotas étnico-raciais (Lei nº 12.711/2012). Na entrevista, as/os estudantes descreveram um caminho de suas trajetórias, relatando suas vivências até a chegada a graduação em educação física (EF) e processo de formação:

Entrevistado 1: “eu trabalhava à noite e eu precisava muito me manter trabalhando, trabalhar e estudar e isso se mantém até hoje” (Frizzo; Coutinho da Silva, 2021).

Entrevistado 7: “eu tentei o vestibular, não deu certo e tinha que trabalhar e aí eu fui trabalhar e jogava voleibol nos intervalos, mas não tinha como estudar, foram mais de dez anos trabalhando, com muita coisa” (Frizzo; Coutinho da Silva, 2021).

Nas entrevistas apresentadas no estudo de Frizzo e Coutinho da Silva (2021), destaca-se que as/os estudantes autodeclarados negras e negros, trabalhando muito para se manterem na graduação. Os relatos do entrevistado 7 destacam a identificação do racismo cotidiano:

Entrevistado 7: “eu vou falar como um homem negro e do que eu vivo. Funciona assim: tu é negro, tu tem uma marca e aonde tu vai tu está com aquela marca, então tu é vítima trezentos e sessenta dias do ano. Desde o momento que tu sai, bate à porta da tua casa, tu sofre constantemente, seja em qualquer lugar que tu anda” (Frizzo; Coutinho da Silva, 2021).

Entrevistado 7: “tu entras e reza pra sair, se tu sair né meu” (Frizzo; Coutinho da Silva, 2021).

O racismo cotidiano se refere-se a todo vocabulário, discurso, imagem, gesto e ações e olhares que colocam o *sujeito negro* e as Pessoas de Cor⁴ não só como “*outra/o*” – a diferença contra qual o *sujeito branco* é medido – mas também como outridade, isto é, como a personificação dos aspectos da sociedade *branca* (Kilomba, 2019, p. 78).

As colocações do *entrevistado 7* denunciam um racismo institucional, se o acadêmico inicia a graduação e *reza para sair*, isso destaca o quanto o processo formativo da educação física pode ser violento com pessoas negras, que além de trabalharem muito para se manterem na graduação, ainda sofrem com organização institucional que é normativa e reguladora de corpos. A reprodução do racismo nas instituições é o que mantém o racismo estrutural, visto que uma estrutura se mantém pela prática.

Jurema, participante da minha pesquisa, contou que trabalhava como jovem aprendiz em uma academia e durante toda a graduação em educação física estagiou nesse mesmo local: “eu era estagiária, era pra mim fazer um trabalho de

⁴ Pessoas racializadas que não são brancas. Sujeitos que sofrem os efeitos históricos e estruturais do colonialismo e do racismo (Kilomba, 2019).

auxiliar administrativo [...] eu estava lavando o banheiro, mas tudo tinha um propósito e, hoje, eu entendo”.

O relato da entrevistada é representativo da realidade de mulheres negras no mercado de trabalho, de amarras da escravidão perpassando a escala do tempo e da precarização da vida. Os discursos racistas, de gênero e de classe operam sobre os corpos de mulheres negras da seguinte maneira: antes de chegar lá você precisa sofrer. Mas aonde chega o corpo de uma mulher negra profissional de educação física?

O racismo cotidiano sofrido durante o processo de formação não é só oriundo de um racismo estrutural, mas também de um epistemicídio da população negra nesse processo formativo, nessa construção profissional. De acordo com Sueli Carneiro (2005), epistemicídio é uma violência estrutural que apaga saberes não hegemônicos e impede a pluralidade de vozes na construção do conhecimento. A partir desta violência estrutural, cabe questionar: Quem constrói uma perspectiva profissional durante a graduação e quais corpos conseguem atravessá-la ilesos das violências institucionais?

Questionei as entrevistadas de minha pesquisa sobre a presença de pessoas negras durante a graduação em educação física e elas apontam dados importantes: “comigo, eu acho que, na minha turma mesmo, tinha só eu e mais um menino” (Iara); “na minha época tinha poucos, praticamente, foram poucos... foram pouquíssimos, foi bem raro mesmo.” (Iracema).

Se corpos de pessoas negras não estão presentes na graduação, onde estão no mercado de trabalho? Para além da graduação, é importante pensar no território que se ocupa para o trabalho. Dito isso, questiono: como é ser uma mulher negra em Santa Catarina? Gostaria de analisar a forma como corpos negros são vistos nesse estado. Jurema destacou sua percepção sobre esse território em que seu corpo estaria prestes e ocupar quando decidiu se mudar para SC e compara com SP:

[...] a gente que é de São Paulo, né, acha que aqui no Sul só tem alemão, né. Então, eu já vim insegura. Eu falei: meu Deus! Vou chegar lá pretíssima, vou sofrer preconceito, não vou conseguir um trabalho. Eu já vim com esse medo instalado. Assim, como qualquer lugar, existe preconceito. São Paulo também tem. A população maior lá é preta, né, não é igual aqui que é mais branco.

Uma das entrevistadas da minha pesquisa relatou como é ser uma mulher negra em Santa Catarina:

Na minha família, ninguém se diferenciava, até hoje. Ninguém diferenciava ninguém por cor. Era sempre a fulana que é loira, fulana com cabelo crespo, fulana filha de não sei quem. Tu viu aquele tal com a roupa tal? Nunca foi o preto, o branco. Eu aprendi esses termos na escola, no ensino médio. Porque até então eu estudei numa escola que só tinha eu e outro menino preto, que era na [escola]. E não é uma escola particular, é uma escola estadual. E na época, só tinha eu e ele. Professores, eu tive uma professora na segunda série que era preta, de resto não tinha mais nenhum... Então era só eu e ele, de pretos da escola. E aí, nessa época, eu não tinha essa visão que eu tenho hoje. Talvez, eu me comportaria de uma forma bem melhor. Só que eu acho que os meus pais não me deixavam ver esse lado. Eu acho. Eu fui ter essa consciência depois de grande. Eu acho que eles, talvez, não deixavam ver esse lado pelo fato de ver que eu estava inserida em ambientes que só tinha brancos. Para eu não me sentir mal. Mas eu acho que eles também não tiveram essa educação. Então, se fosse hoje, os meus filhos vão ter essa questão de como enfrentar, como se posicionar e se receber, se passar por uma situação de racismo, como agir. E os meus pais não tiveram isso. Então, eu acho que eles também não souberam me passar. Então, pra me defender, eles não... Eu não enxergava as coisas dessa forma. Só que hoje eu vejo que tinha. Eu não tinha amigas na escola. Eu andava sozinha. E o fato de eu ser muito... Sempre fui muito simpática. Então, desde criança. Então, ela não queria brincar comigo aqui, eu ia brincar lá com outra turma. Eu não sentia. Hoje eu penso, cara... eu não tinha amigas talvez por isso, ah, porque ninguém andava comigo...e eu sempre fui assim, ah, minha turma não quer brincar comigo, eu vou brincar com outra, e eu brincava o recreio inteiro com pessoas que nem era da minha turma, entende? E aí eu acho que o fato deles não terem passado isso, não sei também se eles tinham consciência disso, que talvez eles também andavam no meio desses ambientes e não tinham noção, isso fez com que eu crescesse sem perceber, entende? (Amélia).

Jurema relatou a insegurança que sentiu antes de chegar em Criciúma/SC, por ser uma mulher negra de outro estado do Brasil, e por não reconhecer, mesmo que à distância, a presença de pessoas negras em SC. Chegou ao estado com baixas expectativas de uma atuação profissional. Isso chama bastante atenção, pois o estado de SC é nacionalmente reconhecido, como a terra do trabalho. Analiso a forma como ela coloca esta chegada, como uma sensação prévia de não pertencimento.

Amélia relatou como é seu contexto familiar em SC, a forma como os pais a educaram, segundo ela, se deu na intenção de não deixar a filha identificar o racismo no cotidiano. Contou que não fala sobre racismo com os pais. De início, pensei que, talvez, os pais estariam negando a negritude da filha. Mas, contou que a mãe e o pai são negros, não que essa desconstrução, ou não-reconhecimento do sujeito enquanto negro, não seja passível em uma família afrocentrada. Mas a forma como o não-reconhecimento ou a não-nomeação enquanto negro, suponho que, talvez, tenha-os embranquecido, mas o embranquecimento não protege essa família do racismo. Logo, relatou como foi a sua infância na escola, sobre a ausência de amigas da mesma sala, e que outras crianças não queriam brincar com ela. O mais importante aqui não é julgar a forma como foi criada, apenas, elaborar como o contexto em que está inserida

orienta o seu reconhecimento como mulher negra. E que pode ou não influenciar em sua perspectiva de mundo.

Quando perguntei a Iracema se ela vivenciou algum episódio de racismo em SC, mencionou a relação com uma mulher branca e como foi a relação inter-racial:

[...] É, eu tive um... namorei uma mulher e... ela tinha certos posicionamentos políticos, esse tipo de coisa. E, às vezes, sempre quando ela se encontrava com uma amiga, tal, X, e ficavam conversando, piadinhas sempre ali, né? Ah, piadinha, não sei do que, piadinha. Ah, porque o negro... Gente, olha, eu sou bem resolvida, entendeu? Eu não gosto de ficar me vitimizando. E aí o marido de uma que é negro, né? Ele falou “pá, tu não vai falar nada?” Eu falei assim, olha, eu não vou falar nada porque eu não tenho o que falar. Porque a única coisa é... eu só respeito todo mundo.

A branquitude se coloca nas relações inter-raciais pelo poder e é exercido de diversas formas. Moutinho (2004) afirma que a escolha de um(a) parceiro(a) envolve questões raciais e questões econômicas, de gênero, entre outras, e que assim se estabelecem os valores no mercado dos afetos. Para a autora, no jogo dos afetos, a mulher negra é a figura merecedora do menor valor porque pertence a duas minorias históricas (mulher e negra). A tese da autora desnaturaliza a ideia de que “gosto não se discute” e ainda de que “gosto é gosto”. Ela elaborou o gosto como um constructo social e histórico que é influenciado pelas relações de poder e de opressões. Analisando por essa perspectiva, a companheira se sente confortável em fazer piadas racistas com a namorada. Quando Iracema respondeu a uma situação de racismo, colocando que respeita todo mundo, disse, também, da forma como sente o racismo. Ou seja, ela se sente desrespeitada, não somente nessa relação, mas nesse território que reproduz o racismo.

Os relatos se encontram, porque a trajetória dessas mulheres é marcada para além do trabalho. As relações do cotidiano moldam nossa perspectiva de mundo, de reconhecimento, acesso, mas principalmente, de sofrimento.

2.3 A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS MUNDOS DO TRABALHO EM ÁREAS DA EDUCAÇÃO FÍSICA

A pesquisa de Peres (2021) trouxe dados importantes sobre o perfil dos alunos de educação física, de uma Instituição de Ensino Superior, destacando que a maior parte se reconhecia como brancos (50%), homens (72,7%), solteiros (72,7%), com renda mensal de 1 a 3 salários (95,5%), trabalhadores (68,2%), não possuíam

financiamento estudantil (68,2%) e dos que tinham, grande parte era beneficiado pelo FIES (57,1%).

Preciso destacar que estamos dialogando com tempos diferentes. O estudo de Juliana Costa (2004) relatou a dificuldade de inserção das primeiras mulheres na Escola Nacional de Educação Física e Desporto, de 1939 a 1949; o estudo de Peres (2021) mostrou que é possível argumentar que homens brancos ainda estão em posição de maioria na graduação em educação física.

Segundo dados do Conselho Federal de Educação Física (CONFEF, 2025), em Criciúma – SC, 176.394 profissionais com formação em bacharelado em educação física possuem registro ativo no Conselho Regional de Educação Física (CREF SC), sendo 112.443 (63,74%) homens, e 63.959 (36,26%) mulheres, com faixa etária de 21 a 69 anos, sendo maior parte dos profissionais com idade entre 30 e 39 anos. Infelizmente os dados do Confef não apontam as áreas de atuação dessas profissionais, talvez, porque as profissionais não trabalham com registro em carteira de trabalho.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho da educação física se deu pelo magistério, em que eram levadas a uma formação para atuar como professoras. Segundo Chiés (2007), a educação física se dividia em duas formações: instrutores de ginástica e professores de educação física. O curso de instrutor de ginástica tinha como finalidade preparar técnicos para a orientação geral às atividades físicas como, por exemplo, o treinamento de atletas. Já aos professores de educação física, o objetivo era a formação para carreira docente, ressaltando a “habilidade em educar”, o que se direcionava às mulheres. Ou seja, parecendo então que educar era/é visto como cuidado.

Sendo assim, as mulheres estão direcionadas a continuidade do trabalho de cuidado no mercado de trabalho, continuidade porque esse já é um papel social desenvolvido por mulheres. Para Hirata (2020), o cuidado não é apenas uma atitude atenciosa, mas ele recobre um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em dar uma resposta concreta às necessidades dos outros. O trabalho de cuidado diz respeito às pessoas em situação de dependência, mas todos os seres humanos são vulneráveis em algum momento de suas vidas.

Em locais onde a prática profissional do professor(a) de educação física se volta para questões relacionadas à saúde e ao universo *fitness*, é importante refletir como esses corpos interagem e como as relações de gênero são produzidas-

reproduzidas e materializadas. Nas academias, entre halteres e aulas de ritmos, os corpos desfilam e se cruzam, dentro do padrão heterossexual do ambiente que marca, controla e aprisiona diferentes corpos.

Nesse sentido, Soares e Madureira (2005) analisaram como a educação física veio se constituindo, desde a modernidade, de mãos dadas com o capitalismo – com o ideário educacional burguês -, tendo como pressupostos os discursos científicos advindos do biológico, da fisiologia e da medicina higienista. Ao tomar o corpo como objeto de suas análises, a autora destacou que as ciências tinham como propósito disciplinar o corpo, controlar o corpo com o intuito de forjar nele o ideário de civilidade das revoluções burguesas (Revolução francesa e Revolução industrial). Para ela, o discurso científico estruturou além das técnicas de controle do corpo, perfis de conduta e comportamentos a serem desenvolvidos no homem, nas crianças e nas mulheres, e de acordo com a posição social que os indivíduos ocupavam na sociedade.

O estudo de Peres (2021) demonstrou a preocupação das mulheres acadêmicas de educação física em relação a desigualdade de gênero na atuação profissional:

(G2; P6): Na minha opinião eu acho também que tem uma grande discriminação, hoje em dia até menos, eu acho que antigamente era mais ainda, mas ainda tem, seja em escola, academia, até então na academia tem pessoa, vamos supor, um homem não tem a confiança de ter uma personal mulher e ele vai mais pro lado do homem, principalmente se for um homem forte tal, com físico forte, então eu acho assim, que tanto na academia quanto na escola, em relação aos esportes, tem uma discriminação sim. (Peres, 2021, p. 100).

As(os) alunas(os) reconhecem a importância das discussões de gênero em sala de aula, mesmo que não tenham entendimento enquanto categoria analítica, e entendem que, de fato, existe um marcador da discriminação não só pela divisão sexual do trabalho. Quando a entrevistada G2; P6 fala sobre um homem não ter confiança em uma mulher por conta do físico, me intriga e me leva a pensar que é um corpo específico que ocupa esse lugar de fragilidade, afinal, como uma mulher meiga, frágil, poderia atender um homem forte, viril? Será que existe um outro corpo, uma performance fora dos padrões da norma que poderia atender as demandas de um homem viril? Acho curioso que um homem contrate outro homem com um corpo forte, hipertrofiado, simplesmente por colocá-lo nesse lugar de desejo. Conforme Louro (2023, p. 17), nós investimos muito nos corpos e, de acordo com as mais diversas

imposições culturais, os construímos de modo a adequá-lo aos critérios estéticos, higiênicos, morais dos grupos ao qual pertencemos.

Fonseca e Neto (2020) ressaltam que as mulheres ainda estão em maioria na atuação como professoras. Nunes, Votre e Santos (2012) registram que a(o) bacharel em educação física é uma(um) profissional capaz de intervir acadêmica e profissionalmente nos campos da prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde. Na educação, projetos sociais, esportes, lazer e gestão de empreendimentos dessa área. Sendo assim, há espaço para a/o bacharel em todas as circunstâncias, em que se configuram atividades físico-esportivas fora da escola.

Segundo a Resolução CONFEF nº 82 (2004):

O profissional de educação física é especialista em atividades físicas, nas suas diversas manifestações: ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano, e outras práticas corporais, tendo como propósito prestar serviços que favoreçam o desenvolvimento da educação e da saúde, contribuindo para a capacitação e/ou restabelecimento de níveis adequados de desempenho e condicionamento fisiocorporal dos seus beneficiários, visando à consecução do bem-estar e da qualidade de vida, da consciência, da expressão e estética do movimento, da prevenção de doenças, de acidentes, de problemas posturais, da compensação de distúrbios funcionais, contribuindo ainda, para a consecução da autonomia, da auto-estima, da cooperação, da solidariedade, da integração, da cidadania, das relações sociais e a preservação do meio ambiente, observados os preceitos de responsabilidade, segurança, qualidade técnica e ética no atendimento individual e coletivo (CONFEF, 2004).

Entre todos esses espaços, em quais mulheres estão atuando?

Para Flores (2015), as academias de ginástica se configuram como locais onde as mulheres comparecerem de maneira significativa e existe a rejeição a aquelas que são vistas como masculinizadas, leva-nos a pensar como o discurso da abjeção se constrói em territórios rígidos típicos do masculino e feminino. Nestes espaços, o culto à perfeição do corpo vem ganhando proporções assustadoras. Por vezes, perturbando as relações humanas, valorizando os músculos e não as relações dos corpos (Meyer; Soares, 2004).

A reprodução de tal discussão sobre masculinidades e feminilidades na relação com o corpo ideal, em academias, por exemplo, foi observada no relato de Amélia, quando questionada sobre ter vivenciado ou observado diferenças, preconceitos ou desigualdades no tratamento de mulheres e homens durante a graduação: “quando eu estava na graduação, eu fiz estágio no [nome da academia],

depois trabalhei no projeto da [nome do projeto] durante a graduação de bacharel. Eu percebia que as mulheres preferiam os professores homens, assim. A gente, elas sempre [...] os homens, parece que nunca tinham defeito nenhum.”

A formação prática durante a graduação contribui para marcar/definir como o mercado de trabalho vai operar. A educação física produz saberes masculinizados desde a sua gênese, por influências médicas e militares, como apresentei anteriormente, posto que mulheres ingressaram em cursos de graduação em educação física somente em 1929. Se mulheres demoraram tanto a ter acesso a esse campo de conhecimento, o que se espera do mercado de trabalho é a presença de homens, pois seriam esses os detentores do saber e do fazer. A inserção de mulheres no mercado de trabalho da educação física é vista como invasão do mundo masculino, sendo direcionada a realizar tarefas e ocupar cargos que exigem um maior envolvimento emocional e cuidado social – classificados como ‘femininos’ – como no ensino fundamental e ensino médio (Fonseca; Both, 2021).

Seguindo a lógica dos estudos apresentados até o momento, poderíamos levantar algumas hipóteses: as atividades vistas como esportivas, ou seja, voltadas para o *desempenho do corpo* (esportes individuais ou coletivos) seriam espaços de atuação de homens, mas as atividades individuais voltadas para o *cuidado do corpo* (ioga, dança, ginástica) seriam espaços de atuação de mulheres.

Se esses espaços de atuação (academia de musculação, campo de futebol, academia de artes marciais, etc.) são vistos como masculinos, mulheres que ultrapassam os “muros” são atravessadas por desigualdades de gênero. E as desigualdades de raça? Será que para mulheres negras existem muros que limitam o acesso a espaços de atuação? Se mulheres negras atuam nesses espaços, quais padrões e performatividades de gênero são requeridas para a atuação profissional? Se existe um padrão de corpo que já é identificado e regulado durante a graduação em educação física, essa regulação pode se manter na atuação profissional, sendo assim algumas mulheres performam a perfeição dos corpos para atuar no mercado de trabalho.

Para Grada Kilomba (2019), a mulher negra, por não ser nem homem e nem branca, se torna o *Outro* do *Outro*. Segundo Saraiva (2022), a literatura feminista hegemônica generaliza a categoria mulher, como se pudesse compor um grupo único e universal. Quando isso ocorre, a ideia de mulher geralmente discutida esbarra em limitações de raça e classe, ou seja, pensa-se na mulher branca, majoritariamente de

classe média. Saraiva (2022) dialoga com o discurso de Sojourner Truth (1851), que ficou conhecido como *"E eu não sou uma mulher?"* Na ocasião, um grupo de ativistas reivindicava direitos como sufrágio e trabalho para as mulheres. No entanto, o trabalho (forçado, obviamente) já era a realidade das escravizadas:

Sobre o que isso tudo aqui está falando? Que o homem lá fala que as mulheres precisam de ajuda para subir na carruagem, para passar sobre valas e para ter os melhores lugares [...] e eu não sou uma mulher? Olhem para mim! Olhem para meu braço! [...] Eu lavei e plantei e juntei os grãos no celeiro e nenhum homem conseguia passar na minha frente, e eu não sou uma mulher? Eu conseguia trabalhar tanto quanto qualquer homem (quando conseguia trabalho), e aguentar o chicote também e eu não sou uma mulher? Pari cinco crianças e vi a maioria delas ser vendida para a escravidão, e quando chorei meu luto de mãe, ninguém além de Jesus me ouviu! e eu não sou uma mulher?

Trouxe o discurso de Sojourner Truth para ressaltar que não faria sentido algum discutir o mercado de trabalho, em diferentes formas de atuação profissional, sem entender quais mulheres tem direito de escolha ao trabalho. Isso não significa que não foi lutar por direitos, mas que mulheres negras, nunca estiveram na mesma posição. Isso torna ainda mais a branquitude uma posição social. Para Schucman (2012), branquitude é uma construção sócio-histórica que se ampara na ideia enganosa de superioridade racial branca. Ou seja, uma condição estética e relacional que concede a pessoas identificadas como brancas, privilégios simbólicos e materiais em uma sociedade estruturada pelo racismo.

3 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NEGRAS *PERSONAL TRAINERS*: RELAÇÕES DE TRABALHO, DE GÊNERO E DE RAÇA

Este capítulo trata de trajetórias profissionais das mulheres negras participantes da pesquisa como *personal trainers*. Por uma via interseccional e do discurso, a análise percorre dimensões da escolha pela ocupação profissional de *personal trainer*, do cotidiano do trabalho e de suas expectativas sobre esta área de atuação. Ainda, de como definem seus corpos para esta ocupação e como a estrutura racial molda a forma como atuam nos mundos do trabalho.

3.1 ESCOLHA E EXPECTATIVAS DE MULHERES NEGRAS SOBRE A ATUAÇÃO COMO *PERSONAL TRAINER*

Antes de trazer foco para as dimensões da escolha e expectativas das participantes em relação à atuação como *personal trainer*, apresento uma breve introdução ao campo e sua emergência no Brasil. Segundo Carvalho (2023), há relatos da chegada do *personal trainer* ao Brasil remetem ao ano de 1980. Mas foi somente a partir de 1990, que ocorreu uma grande procura por este profissional nas academias de ginástica (Barbosa, 2008). Para Oliveira (1999), a busca por *personal trainers*, no início da década de 1990, ocorreu pelo progresso na ciência que mostrava a importância do exercício físico orientado por profissionais, mesmo no caso de pessoas que buscavam o serviço com o intuito de valorização do corpo; tal valorização do corpo, no caso das mulheres, a finalidade era estética, e dos homens, o trabalho produtivo.

O Conselho Regional de Educação Física do Rio de Janeiro (CREF1) sinalizou a regulação, ainda que brevemente, da atuação da *personal trainer* em academias, por meio da Resolução do CREF1 nº 070/2011, publicada em 25 de agosto de 2011. A Resolução estabelece diretrizes para a atuação de profissionais de educação física como *personal trainer* externo (treinamento personalizado externo, aula particular externa e similares) em organizações prestadoras de serviços em atividades físicas. Segundo a Resolução CREF1 nº 070/2011, profissionais de educação física que atuam como *personal trainer* externo devem possuir registro documental e cadastral na organização onde atuam, além de identificação visual clara referente ao tipo de atuação (CREF1, 2011).

Cabe pontuar, como já indicado no texto da introdução da dissertação, a ocupação *personal trainer* é citada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), pelo código nº 2241-20⁵. Porém, são poucas as diretrizes que regulam a atuação profissional da(o) *personal trainer*, dificultando identificar como a atuação deve ocorrer. Alguns estudos tratam apenas do perfil de profissionais que atuam como *personal trainer*.

O estudo de Carmo Junior, Gobbi e Teixeira (2013) trouxe uma reflexão acerca do *personal trainer* nos âmbitos do profissional e do mercado de trabalho. Para tal, são apresentadas reflexões sobre mudanças que acompanham o desenvolvimento e globalização. Os avanços da profissão de educação física de acordo com as demandas do mercado da saúde, estética, levou ao surgimento do/da *personal trainer* como uma nova modalidade profissional. Sendo assim, pela concentração de um trabalho voltado para a saúde, a nomenclatura da função profissional se refaz pela necessidade de novas capacidades no campo político e institucional, por novas possibilidades de investimentos no campo de prestação de serviços e de resultados. Neste sentido, a relação tradicional aluno-professor é substituída pela relação cliente-profissional. O(a) *personal trainer* é um(a) profissional que atua como profissional liberal, prestando serviços em academias, estúdios, clínicas, empresas, clubes e outros espaços, integrando conhecimento técnico-científico com compreensão ética, social e individualizada do cliente (Carmo Junior; Gobbi; Teixeira, 2013, p. 259).

É através do capitalismo que a prática de exercícios físicos passa a ser estimada. Na emergência da relação mercadoria e prestação de serviços, a educação física se direciona a atender demandas de mercado por meio do universo *fitness*. No modelo de saúde como mercado, a produção de corpos higienizados e doutrinados passa a ser ainda mais valorizada. Assim, emerge a figura do(a) *personal trainer* e com ela o treinamento personalizado, em que o sujeito é tratado como único, com um treinamento específico e individualizado. Com isso, define-se o corpo de um(a) profissional que alcance as expectativas de resultado do mercado capitalista.

Para compreender melhor as relações de raça, gênero e classe nos mundos do trabalho, por uma perspectiva interseccional, vou dar um exemplo

⁵ Informações disponíveis em:
<https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>

material, pensado a partir das leituras de Collins (2021): imagine um cabo de guerra, em um campo inclinado; de um lado, temos uma equipe de vermelho, homens brancos, *personal trainers*, por estarem em maior número não precisam se esforçar muito para puxar o cabo, basta se organizarem para manter a vitória; do outro lado, temos a equipe de azul, mulheres negras, *personal trainers*, um time bem menor, já que representam um percentual menor nessa ocupação profissional, elas precisam travar uma batalha intensa para, ao menos, tentarem se manter no jogo.

A ocupação profissional de *personal trainer* é construída por essa via neoliberal e, conseqüentemente, durante a graduação, a atuação como profissionais liberais se apresenta como uma possibilidade para os(as) estudantes. Mas como se dá a formação para atuar como *personal trainer*? Quando questionei sobre a formação, em sala de aula, para a atuação como *personal trainer*, Jurema relatou:

Não tinha a questão de como você ser ou não um bom *personal trainer*; ou como se preparar para ser um *personal trainer*; tudo que eu aprendi foi por fora e, na verdade, não foi nem por fora, foi dentro da sala de musculação, é o que a gente vivencia no dia a dia.

O que Jurema destacou é que, hoje, não se tem uma formação voltada para os mundos do trabalho. Como discutimos anteriormente, sabemos que a educação física se construiu por uma via médica e militar. Mas, que vem se moldando cada vez mais, para a formação de um(a) profissional que atenda as demandas do universo/mercado *fitness*. Por uma via capitalista, a educação física vem projetando essa(e) profissional para os mundos do trabalho liberal. Segundo Antunes (2018), as transformações recentes do capitalismo têm ampliado formas de trabalho flexíveis e precarizadas, atingindo inclusive atividades tradicionalmente consideradas liberais.

Sobre a expectativa em relação a essa ocupação profissional *personal trainer*, uma das entrevistadas da minha pesquisa relatou:

Jurema: Olha, na primeira vez que eu conversei isso, esse assunto, com uma *personal*, ela me desestimulou num nível terrível. Ela falou assim “olha, sinceramente, escolhe outro curso porque você vai passar fome se você for escolher a educação física porque não ganha dinheiro, a não ser que você ame muito”

Pesquisadora: e ela era branca ou negra?

Jurema: Branca, branca alemoa.

Jurema relatou como a branquitude se organiza a fim de não perder uma posição de poder, mesmo que essa posição seja de trabalho. A branquitude é um

lugar de privilégios materiais e simbólicos, em que sujeitos considerados brancos trafegam soberanos, em sociedades estruturadas pelo racismo, delimitando assim fronteiras hierarquizadas entre brancos e outras construções racializadas (Britzman, 2004; Steyn 2004, Bento, 2002). Adentrar o mundo do trabalho como uma mulher branca pode ser a segurança de ocupar um local que aceita seu corpo padrão, belo, performático, magro, mas isso não significa dizer que não sofram com as desigualdades de gênero que operam em vias de trabalho.

Amélia relatou suas expectativas com a ocupação profissional de *personal trainer*: “A expectativa de... ter uma boa remuneração assim... [...], eu acho que conseguir... não é ajudar as pessoas, é... ajudar as pessoas de certa forma, né; só que eu acho que era essa a expectativa, ganhar dinheiro e ser bem-visto, assim.” Seria impossível separar a raça do corpo e, principalmente, do desejo. Pela via da expectativa, vamos pensar de que forma uma mulher negra poderia ser reconhecida pelo trabalho financeiramente ou ser bem-vista como uma profissional que sabe/entende o que ensina. Como uma mulher negra pode ser bem-vista no mundo capitalista, racista e sexista?

Iara também falou de suas expectativas em relação à atuação profissional:

Quando eu decidi abrir a minha agenda e focar só no *personal*, eu tinha as minhas metas, porque eu tenho o meu *personal* hoje como realmente uma empresa. Então, eu tenho os processos, eu tenho tudo muito bem alinhado, assim, sabe? Fiz muito curso, atualmente, eu tenho um mentor que me ajuda nisso. Então, eu invisto bastante nessa parte. Então, desde sempre, eu tinha uma meta pra cumprir, eu tenho as minhas metas do mês, eu calculo o que eu preciso ter de aluno, o que eu posso rodar, sabe?
No começo do ano o meu projeto... Principal, além do atendimento do *personal*, era bater R\$10.000,00 mil de faturamento na consultoria *online*.
Quando tu começa uma faculdade, às vezes, é muito ilusório, tu não sabe o que está por vir. E quando tu começa a pensar em ser autônomo, tu precisa ter uma empresa, tu tem que entender que o teu serviço é uma empresa. que se tu não vender não vai entrar dinheiro, e as contas vão chegar. Então, tu precisa ter um processo. E eu acho que as pessoas não buscam se especializar para ter isso. Porque assim, tu vai ter uma empresa, vamos pensar em qualquer empresa aí, sei lá. Tu vai ter o setor financeiro, aí tu não é boa de financeiro, mas tu tem a pessoa que cuida do teu financeiro. Tu tem os processos de vendas, tu tem a pessoa que entrega realmente o serviço que tu vende. E eu não vejo, em grande maioria, os pessoais pensando nesse formato.

Para Gonzalez (2020), em uma lógica capitalista, mulheres negras, com o mesmo conhecimento de pessoas brancas, partem de uma posição desigual na competição de mercado. Nas colocações de Iara, percebemos um discurso empreendedor. Seria um modo de sobrevivência em uma lógica neoliberal? Não seria essa a real intenção da lógica capitalista? Ou, elaborando melhor, talvez, o discurso

empreendedor como um caminho apresentado a algumas pessoas como uma forma mais eficaz de “ganhar dinheiro”, quando se trata de mulheres negras, ouso dizer que opera como um dispositivo de precarização. Pois pessoas negras sofrem diariamente com a marginalização, com trabalhos precarizados, existindo às margens da sociedade.

Sendo assim, o discurso empreendedor, de certa forma, empurra pessoas negras a posições precarizadas de trabalho, porque, em dado momento, o capitalismo se apresenta, demonstrando a posição que corpos de pessoas negras devem ocupar na sociedade. Esse discurso pertence a um controle governamental, é uma verdade que foi incorporada e o efeito é o controle que recai sobre o corpo, o controle capitalista, neoliberal. O neoliberalismo produz um discurso de autossuficiência e meritocracia, no qual indivíduos são responsáveis por sua posição social. Esse discurso fortalece a maneira como instituições sociais reproduzem desigualdades raciais e de gênero, enfraquecendo lutas coletivas, nos mundos do trabalho. Neste sentido, destaco que quando mulheres negras abraçam as práticas neoliberais de trabalho, para obter aceitação social, status ou ascensão, muitas vezes, aproximam-se dos códigos culturais da branquitude. Então, qual a saída é apresentada? Se conscientes e assumidos das amarras neoliberal, aos poucos, para “subir na vida”, começam a pagar o seu preço, o do embranquecimento (Gonzalez, 2020). “Pagar o preço”, aqui, é custo simbólico e identitário de tentar ascender em uma estrutura social que valoriza a branquitude.

Iracema relatou como aconteceu a sua escolha para atuar como *personal trainer*:

Eu já trabalhei como instrutora. Infelizmente, não deu certo. Fui demitida em um mês. Não pela questão de eu não fazer o trabalho, mas a questão de eu expor o meu trabalho. Entendeu? Quando eu via uma coisa errônea, um movimento errôneo que o cliente estava executando, eu já ia primeiro. Então, a questão era que, eu não poderia fazer isso. Então, foi difícil. Eu pedi também, se eu poderia dar alguma sugestão na academia, poderia mudar alguma coisa, porque, às vezes, tinham alguns aparelhos que não ficavam muito bem-posicionados. Ele disse, “*não, pode ir aí que a gente aceita, tal, tal, tal*”. Acabei falando. Aí, depois, ele falou: “sinto muito, mas você tem mais jeito como *personal*”. E aí eu fiquei...e ele ainda falou, “*Eu também achei que você estava mandando demais*”. Falei, não estou mandando, estou sugerindo alguma coisa, entendeu? Então, foi assim que eu me afastei. Infelizmente, eu falei assim, não! Eu vou agora tentar trabalhar como *personal*.

Ainda, como foi sua experiência enquanto instrutora de uma academia. E, segundo ela, a causa da demissão, em apenas um mês de trabalho, aconteceu pela

forma como ela atendia os alunos/clientes da academia e a preocupação com a forma como estavam realizando os exercícios. Essa colocação sugere que a preocupação do mercado *fitness* não se direciona ao cuidado das pessoas que realizam suas atividades físicas na academia, mas com o resultado econômico gerado por aquele(a) cliente. Um ponto importante a ser debatido aqui, é que talvez, a competência de Iracema tenha causado estranheza, afinal, é algo inesperado pelas demandas de gênero e raça. Suponho que, ela pode ter sido demitida por conta das imagens de controle que recaem sobre os corpos de mulheres negras. E talvez, pelo fato dos(as) alunos(as) se incomodarem por serem corrigidos por uma mulher negra. Será que, se fosse um homem branco corrigindo a reação seria essa?

Com uma outra finalidade, Iracema destacou suas motivações para a escolha da ocupação profissional:

O que que acontece? Porque a gestão de hoje em dia, olha... a academia muito bem estruturada, grande o espaço, né? Tem um espaço maior e a gestão é.. a questão das pessoas entrarem e fazer a sua atividade. Mas o problema é que as pessoas não estão tendo muito resultado. E também não tendo uma pessoa qualificada para poder orientar. Porque eu também atendo lesões. E também teve outros tipos de... de clientes que vieram de outros tipos de atividades, como crossfit. Vou dar um exemplo: uma fraturou o cóccix, outra machucou a tíbia e também tem... eu também mexo com atletas. Eu atendo atletas. Então são coisas que você precisa fazer um fortalecimento, entendeu? E assim sucessivamente. Por isso que eu falei assim, não, eu vou começar a me especializar em poder atender particular essa demanda, né?

Iracema orientou sua escolha pelo trabalho de cuidado, pois o trabalho de *personal trainer* com pessoas pós-lesão é uma via do cuidado, trabalho de cuidado remunerado. Para Vergès (2020), o trabalho de cuidados é considerado parte daquilo que as mulheres devem fazer (sem reclamar) há séculos – o trabalho feminino de cuidar e limpar constitui um trabalho gratuito. Porém, o capitalismo produz inevitavelmente trabalhos invisíveis e vidas descartáveis.

Amélia também relacionou a escolha do trabalho como *personal trainer* ao trabalho de cuidados:

Geralmente, pessoas que estavam entre a cirurgia ou o exercício, sabe? Tem que escolher. E aí, vieram para mim. Então, tem uma, ela é filha de uma aluna minha. Uma que tem problema no ombro. Trabalha com moda de vestido, de traje. Então, mexe muito com o ombro. E aí, já tava perdendo amplitude. Nova, ela tem 50 anos. A filha dela deve ter a minha idade também. Mas ela... tinha umas dores na lombar. Mas é porque ela não fazia nada. E trabalhava também nessa loja. Então, às vezes, pega peso, coisa assim. Então, quando ela começou, começou com muito encurtamento e dor na lombar. Agora tá menos. E a [aluna], que é essa de antes já, ela veio porque tinha feito uma cirurgia no quadril. Na época. E as outras todas, sempre foi assim.

Amélia antes de atuar como *personal trainer*, atuou como instrutora de ginástica. Hoje, realiza esse trabalho como uma função secundária. Das quatro mulheres participantes da pesquisa, duas chegam à ocupação *personal trainer* pelo desejo, elas escolheram. Duas esbarram com essa ocupação durante suas trajetórias em outras áreas da educação física.

Identificamos algumas das expectativas expressas das participantes sobre a escolha em relação à ocupação profissional. Agora, vamos entender melhor o perfil de clientes que as participantes atendem:

Eu atendo bastante mães e empresárias (Jurema).

Geralmente, são clientes que vem de lesão. Eu sempre procurei trabalhar com pessoas que me procurassem por precisar. Nunca por: “ah, eu quero ficar bonita, eu quero emagrecer, eu quero ficar esteticamente bem”, não. Eu sempre pensei assim, que nicho de trabalho que eu vou que as pessoas precisem de mim? Eu não quero um nicho de trabalho que elas tenham opção, entende? Eu sempre quis um nicho de trabalho que elas fossem precisar e que desse resultado. Então, até hoje, todas as minhas alunas, todas, sempre foi por... sempre lesão. “Ah, tô com joelho valgo”. “Aí, o médico falou que eu tenho que me exercitar”. Tô com dor nisso, dor naquilo. Sempre foi assim. (Amélia).

Todos eles buscando saúde. Aí, como eu mirei num público-alvo, né? Aí, como a ideia é faturamento alto, eu preciso trabalhar com o que a grande maioria procura, né? Então, hoje eu direciono todo o meu trabalho para mulheres que querem emagrecer, eu quero uma definição. E, do público masculino, assim, até atendo homem e tudo mais, mas o público-alvo é mulheres que querem emagrecer, principalmente na consultoria. Se tu perceber, os meus conteúdos é tudo para mulher que já treina e não tem resultado... mulher que já treina e não tem resultado, que daí também a questão de venda já é mais fácil. (Iara).

Eu atendia todos os públicos. O meu público foi mais homens. Acabou um falando com o outro. E achou meu trabalho, porque eu bato foto. Aí vê os objetivos, os resultados. Então fui fazendo isso. (Iracema).

Jurema direciona seus atendimentos a mulheres mães e empresárias, pelo que relatou. Amélia destacou que atende um público que entende seu trabalho como necessário e se afasta da prática de *personal trainer* voltada para o emagrecimento. Iara atende pessoas que buscam saúde e direciona seus conteúdos em redes sociais, para mulheres que desejam emagrecer. É curiosa a forma como Iara relaciona saúde ao emagrecimento. Esse discurso é incorporado pela educação física e reproduzido por acadêmicos e profissionais que atuam como *personal trainer*. Ela também destaca que essa colocação é uma questão de venda, atender mulheres que desejam emagrecer e não alcançaram o resultado desejado. Mais uma vez, a saúde aparece

como um mercado, e de fato, a saúde é uma via do mercado *fitness*. Iracema relatou que atende mais homens e que é pela forma como ela registra, por fotos, e apresenta os resultados aos clientes, que eles acabam indicando seu trabalho. Mas, um ponto importante a ser destacado, é a forma como o seu conhecimento precisa ser provado para o outro, de precisar justificar e demonstrar os “resultados” do seu trabalho.

Vamos entender melhor, como as participantes escolheram esse perfil de clientes:

Na verdade, isso foi acontecendo. Mas, depois, eu comecei é a abordar bastante isso na minha fala ali no Instagram, porque eu sentia a necessidade, e é o que eu gosto de trabalhar, principalmente as mães. Eu vejo que tem muitas mães que acabam colocando os filhos como prioridade, como o centro da vida delas, que não é errado. Só quem é mãe que sabe, eu não sou mãe, mas acabam se esquecendo, se deixando de lado. E eu senti essa necessidade da falta do autocuidado, nem que fosse, pelo menos, por 30 minutos, que é o que eu trabalho também. Eu reduzo o tempo porque tem mãe que realmente não tem tempo, que tem bebezinho e tudo mais. E eu senti essa necessidade daquele tempo para também se olhar, para se cuidar, para se tratar com carinho, de vim focar no que tá fazendo. Então comecei a abordar bastante isso na minha fala também, então, foi uma coisa que aconteceu de forma natural. Eu me identifiquei, mesmo não sendo mãe né, mas a questão ali do tempo, da falta de tempo. E isso foi acontecendo gradativamente. Até então, tem muita mãe que me procura, empresária também. (Jurema).

A procura (Amélia).

É que assim, ó, Lu, eu tenho... Assim, como qualquer ramo, tu precisa focar numa coisa só. Porque também quando tu atende muita coisa, tu... Não é que.. até dá para ti ser bom em tudo, mas tu precisa ter um foco para ti, né? É igual, tipo assim, um médico. Tem um médico, só que ele é especialista. Ah, tem um cardiologista, tem um... e tudo mais, né? Aí eu sempre pensei nessa pegada, né? Daí, eu sempre pensei assim, qual o público que eu gosto de trabalhar? Sempre gostei muito de trabalhar realmente com mulheres que... Dessa pegada de emagrecimento, assim. Tanto feminino como masculino. Só que a procura é muito maior da mulher do que o homem. Então, foi onde eu direcionei, assim. Não gosto de trabalhar com quem quer hipertrofia. Não gosto, sabe, não gosto de trabalhar com quem é voltado para o esporte. (Iara).

O meu TCC foi direcionado ao para-atletas, né? A musculação, os benefícios que a musculação exerce para os para-atletas. Então, o meu mentor, ele é técnico. Então, eu fui me especializando naquilo ali, porque as pessoas se lesionavam muito. (Iracema).

Para cada uma das participantes, a escolha do perfil de clientes se deu em modos diferentes. Jurema relatou que foi algo natural e foi percebendo a necessidade das mulheres de reservarem um tempo para o cuidado do seu corpo. Coloco dessa forma, pois o treinamento personalizado é uma prática que demanda o corpo para a realização das atividades. Conforme relatou, é dessa forma que tem se posicionado nas redes sociais, dialogando com uma nova forma de autocuidado: o treinamento

individualizado. Um discurso que esbarra em outras camadas de análise, como por exemplo: quais são as mulheres que conseguem, hoje, tirar um tempo do seu dia para o autocuidado? Será que Jurema atende somente mulheres brancas? Cabe considerar o uso de tempo pelas mulheres, em grande medida, envolvidas com trabalhos de cuidado, como explicitado pelas participantes, e com o trabalho doméstico e outras jornadas laborais, exercidas de forma remunerada ou não. No caso de mulheres negras, segundo destacou Gonzalez (2020), desde a escravidão, exercem jornadas duplas, ou até triplas de trabalho, sem a possibilidade de reservar para si um momento de suas vidas.

Para Amélia, a escolha do perfil de clientes decorreu da procura. Iara comparou a escolha do perfil de alunos/clientes a especialidades médicas. Essa relação discursivamente é (re)produzida pela educação física desde seus primórdios até os dias atuais. O fato de a procura por emagrecimento ser maior pelas mulheres deve ser observado. Mas quem são essas mulheres? Será que as alunas/clientes são mulheres brancas? Para Schucman (2012), os valores da branquitude se mostram diferentes para homens e mulheres; os homens brancos tendem a se preocupar mais com poder e status, mas a ideia de beleza branca é algo mais almejado e de maior “preciosidade” para mulheres brancas.

A maioria das participantes atende na região central da cidade e, somente, duas realizam, também, atendimentos em bairros considerados periféricos. Esse dado pode contribuir para indicar quem são as pessoas que têm acesso aos serviços oferecidos pelas mulheres participantes da pesquisa. Além das questões de raça e de gênero, na análise, destacam-se as de classe e de acessibilidade regulada por fatores econômicos.

Para entender melhor sobre a presença das profissionais entrevistadas no mercado de trabalho, perguntei o número de pessoas que atendem atualmente. Jurema respondeu que atende nove pessoas na modalidade presencial; Amélia atende três; Iara e Iracema atendem 20 cada uma. Com essa demanda de alunos/clientes, questionei se atendiam pessoas negras e elas responderam:

Só tem um que é pardo, um homem. (Jurema).

Não, só uma vez, acho que eu só vendi o treino para uma mulher negra. A maioria das vezes, é tudo brancas. Mulheres e homens. Esposos delas, no caso. Sempre os maridos delas, às vezes, que eu atendi. Tudo pessoas brancas. E isso era uma coisa que às vezes eu pensava: cara, por que tem tão pouco preto na academia? (Amélia).

Negra? Olha isso aí, eu nunca tinha pensado. Tá. Negra, presencial, atualmente, não tem. E na consultoria, também, não tem. Tinha uma, eu atendi uma mulher negra no presencial. Olha só, Lu, nunca tinha parado para perceber isso. E eu acho que uma ou duas na consultoria. O resto tudo branca. Doideira! (Iara).

Tem uma, tem uma mulher negra. É porque eu... Talvez no ambiente que eu esteja, eu vejo assim pela questão... por exemplo, eu atendo na Vila Suíça. Entendeu? Eu acho que nem é pela... Às vezes é uma questão financeira, não sei. Até lá na Vila Suíça. Vila Suíça, tu sabe, né? Entendeu? Então, são coisas assim que eu realmente atendo mais pessoas brancas. (Iracema).

Vamos aos relatos, Jurema atende apenas um homem que é pardo. Amélia vendeu treino para uma mulher negra e relatou que só atende, presencialmente, pessoas brancas, normalmente, mulheres brancas e, quando atende homens, são os maridos das suas alunas/clientes brancas. Mas ela apontou que já se questionou sobre a ausência de pessoas negras na academia. Iara relatou que nunca havia pensado sobre não atender alunas(os) negros(as), mas que já atendeu uma mulher negra presencialmente e demonstrou espanto em relação a esse questionamento. Iracema atende uma mulher negra presencialmente e reconheceu que pode ser uma questão do local de residência das pessoas que atende presencialmente.

De fato, se paramos para analisar, as academias de musculação estão localizadas em regiões centrais da cidade, espaços que corpos negros ocupam para trabalhar. Corpos negros não foram destinados ao cuidado do seu corpo. Desde a escravidão, esses corpos apenas exercem a função do trabalho. Corpos negros são nomeados e produzidos como força de trabalho, o que Gonzalez (2020) vai nomear como massa marginal. Para a autora, é importante ressaltar que ocorre na constituição desse sistema capitalista não somente um exército industrial de reserva, mas uma massa marginal crescente, em face do mercado de trabalho do setor hegemônico.

Amélia discorreu sobre como ela vê a ausência de pessoas negras na academia de musculação:

[...] Socialmente, né? Uma questão social, histórico e atual também, eu acredito. Talvez o fato de não... Porque eu acho que tem muito do nosso inconsciente, de, às vezes, não se identificar. Eu acho que como eu demorei muito para ter essa questão dessa consciência racial, de ver que porquê que não tem... Por que que aqui tem mais e aqui tem menos?

De forma não consciente, podemos sentir que não pertencemos a determinados lugares e que representariam um privilégio? Ter tempo para exercer uma atividade voltada ao cuidado do corpo é uma posição de privilégio? Então, seria o nosso inconsciente ou o contexto racial?

É importante destacar que as quatro entrevistadas da pesquisa atendem no centro da cidade de Criciúma/SC e, apenas, duas atendem em academias de bairro, localizadas em bairros considerados bairros periféricos.

Iara também pensou sobre possíveis motivos pelo quais não vê pessoas negras na academia de musculação:

Pois é, cara. É uma coisa que... Não... Não sei. O porquê que... É uma coisa para se pensar, porque... daí tu começa a pensar, tá, mas por quê? Porque quando tu trabalha com atendimento de personal, como já é um serviço que tu vai estar investindo um valor um pouco mais significativo, não é uma coisa que é regra, né? Então, a pessoa contrata se ela quer ou não. Aí tu pensa, tá, mas será que a questão de poder aquisitivo, de financeiro, será que por conta da pessoa ser negra ela tem um poder aquisitivo menor? Aí por que tem um poder aquisitivo menor? Por que não teve oportunidade porque é preta? Aí tu começa, né? Aí tu vai. Tu começa a pensar.

A raça é uma categoria central para esta pesquisa. Se destacarmos fatos históricos do nosso país em relação a raça, vamos entender de que forma o mercado de trabalho opera sobre corpos negros. Citei inúmeras vezes a escravidão como uma lógica social exercida pela branquitude nos dias atuais, isso se dá em toda e qualquer relação, ou sistema de trabalho. Não sou só eu quem diz, mas são as que ocupam o lugar do “outro-do-outro”, “o lugar de outridade”, como nomeia Grada Kilomba (2019). São as mulheres da massa marginal de trabalho, como destacou Lélia Gonzalez (2020). São aquelas que devem ser “ganhadas” pelo discurso neoliberal e violento, como uma forma também de pertencerem a um lugar de dominação, como destacou Franz Fanon (2020).

3.2 A INTERSECCIONALIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHO: CORPO, GÊNERO E RAÇA

A interseccionalidade investiga como as relações de poder atravessam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. Segundo Collins (2020), as relações interseccionais de poder sustentam as desigualdades sociais de raça, gênero, classe, idade, capacidade, sexualidade e nação. As relações de poder dependem de práticas organizacionais duráveis.

Para Louro (2023), investimos muito nos corpos e, de acordo com as mais diversas imposições culturais, construímos formas de adequá-los aos critérios estéticos, higiênicos, morais dos grupos a que pertencemos. Por meio de processos de cuidados físicos, exercícios, roupas, aromas, adornos, inscrevem-se nos corpos marcas de identidades e, conseqüentemente, de diferenciação. Para autora, os sentidos são treinados para perceber e decodificar essas marcas e aprendemos a classificar os sujeitos pelas formas como eles apresentam corporalmente, pelos comportamentos e gestos que empregam e pelas várias formas com que se expressam.

Conforme Schucman (2012), no corpo estão inscritos significados racializantes, ou seja, o corpo está imerso em um campo de significados construído por uma ideologia racista. E, ao ser percebido socialmente, esse corpo emerge do campo ideológico marcado, investido e fabricado por significados inscritos na sua própria corporeidade, uma heterogeneidade que corresponde a uma escala de valores raciais, segundo a qual o corpo branco, ou melhor, alguns sinais/marcas físicas atribuídos à branquitude balizam uma hierarquia.

De acordo com Vêges (2020), o gênero não existe em si mesmo, é uma categoria histórica e cultural que evolui no tempo e não pode ser concebido da mesma maneira na metrópole e na colônia. Tampouco, pode ser concebido do mesmo modo em colônias diferentes ou no interior de uma única colônia. Para as mulheres racializadas, afirmar o que é, para elas, ser mulher, foi um campo de luta. As mulheres, não constituem em si uma classe política.

Gênero não é apenas uma simples categoria analítica, é construído por relações de poder. Gênero, portanto, caracteriza algo que não está propriamente no corpo, mas no modo como é percebido a partir das significações culturais construídas nas relações sociais entre homens e mulheres, sendo também por meio dessas significações que essas relações se configuram hierarquicamente, como relações de poder (Schucman, 2012). É por essa via interseccional que pretendo analisar a forma como o discurso, que recai sobre os corpos, está sustentado pelo racismo e pelo embranquecimento.

Solicitei a uma das participantes da minha pesquisa que descrevesse como imagina o corpo de uma *personal trainer*:

Ah, eu não sei, eu acho que é os dois, porque, tipo, eu não gosto da pessoa magra, que é mais um corpo branco. Pessoa mais magra assim. Então, como

eu curto mais um corpo... mas só que, assim, quando eu paro para pensar, é uma pessoa branca, entendeu? Quando eu paro pra pensar, o corpo ideal hoje que eu gostaria de ter, eu imagino uma pessoa branca. Que é o que eu vejo a maioria das vezes. Que eu acho que aqui em Criciúma, uma única academia que tem uma mulher preta é a [academia]. Única. Que quando eu vi, eu falei, que top! Só que até eu... Olhei e achei estranho, porque geralmente é uma pessoa branca. É igual a propaganda de estética. Então, pessoas brancas. Então, eu hoje, tipo assim, quando eu penso no corpo ideal, eu imagino uma pessoa branca. Eu não imagino a personal preta, entendeu? Aí eu quero o corpo daquela mulher lá. Entendeu? (Amélia).

O relato da participante revela o corpo da mulher branca como o ideal e de desejo, construído por inúmeras vias, desde a graduação em educação física, as propagandas de *marketing*, as relações de trabalho. Ou seja, o corpo branco é potencializado numa posição de desejo, porque esse corpo é visto como superior nas relações, sejam elas, relações de poder ou de trabalho. Digo isso, porque a ocupação *personal trainer* demanda o corpo como uma ferramenta de trabalho e como uma ferramenta/dispositivo de manutenção de hierarquias. De tal modo que, quando ela, uma mulher negra, se depara com uma propaganda de uma academia com uma mulher negra no *outdoor*, se espanta. O embranquecimento está em todos os lugares como manutenção do racismo. Para Schucman (2012), a estética está associada aos padrões e significados de beleza e do belo de diferentes sociedades. No Brasil, há uma hegemonia, veiculada pelos meios de comunicação de massa, da estética branca. Isso significa pensar que cabelos lisos, pele clara, olhos claros e traços finos no rosto façam parte do modelo vigente de beleza em corpos humanos.

Uma participante da pesquisa trouxe pontos importantes sobre corpos de pessoas negras nos mundos do trabalho:

Pesquisadora: na graduação, tu lembra como que era o corpo das mulheres?
Amélia: a maioria era magra, na época da graduação... mas, a maioria era tipo o corpo meu, ou mais magras. E aí tinha elas, a [nome] tinha um corpo bonito também, apesar dela ser mais velha, mas ela tinha um corpo bonito. E a [nome], ela era tipo jogadora de handebol, assim, entroncadona, sabe? Ela era mais gordinha também, não tinha um corpo tão bonito. E de rosto também, não eram tão bonitas. E eu acho que isso, talvez, hoje influencie pra.. hoje aqui o [nome] deixa a gente atuar livremente, mas às vezes influenciou na hora de elas serem contratadas para uma academia, entendeu? Eu acho que hoje, eu parando para pensar, então.. acho que, talvez, por isso que elas não estejam inseridas na academia aqui no centro. É, talvez, não deram oportunidade para elas, entende? Porque é diferente estar aqui numa [academia] no centro e lá no bairro. É bem diferente, né?

O que seria um rosto bonito? Quais fenótipos não devem aparecer? Quais marcas um corpo negro não pode ter para ser aceito na ocupação *personal trainer*? A partir da análise sobre as relações de poder hierarquizante exercidas através da

percepção dos fenótipos, mesmo que um sujeito se torne consciente da ideologia racista e a partir disto lute contra ela, no seu corpo estão inscritos significados racializantes, ou seja, o corpo está imerso em um campo de significados construído por uma ideologia racista (Schucman, 2012). Como demonstrou Judith Butler, os discursos "habitam corpos", "eles se acomodam em corpos" ou, ainda mais contundentemente, "os corpos, na verdade, carregam discursos como parte de seu próprio sangue" (Butler *in* Prins; Meijer, 2002, p. 163).

O que ampara o discurso do lugar do negro é o racismo, a construção do discurso reproduzido por essa mulher negra é amparada pelo embranquecimento. É assustadora a forma como corpos racializados são vistos na sociedade brasileira. Esses corpos ocupam lugares voltados para a manutenção das cidades e digo isso partindo de uma ferramenta de análise social empírica, também, conhecida como "teste do pescoço": olhe para os lugares que você frequenta, universidade, academia, supermercados, restaurantes, quem está sentado à mesa? Quem está varrendo o chão? Quem goza do tempo para treinar seu corpo? Ou melhor, quem tem tempo para viver para além do trabalho?

Para Louro (2023), a determinação dos lugares sociais ou das posições dos sujeitos no interior de um grupo é referida a seus corpos. Ao longo dos tempos, os sujeitos vêm sendo indiciados, classificados, ordenados, hierarquizados e definidos pela aparência de seus corpos; a partir dos padrões e referências, das normas, valores e ideais da cultura, então, os corpos são o que são na cultura. A cor da pele ou dos cabelos, o formato dos olhos, do nariz ou da boca, o tamanho das mãos, a redondeza das ancas e dos seios são sempre significados culturalmente e é assim que se tornam marcas de raça, de gênero, de etnia, de classe.

Jurema durante seus relatos trouxe questões importantes sobre o corpo de uma *personal trainer*, trago aqui um diálogo que me chamou atenção:

Pesquisadora: tu achas que existe essa pressão estética quanto ao corpo de uma *personal*?

Jurema: existe muito, porque, infelizmente, a gente vive numa sociedade que julga, né? Então, como que a gente avaliada por ser uma boa profissional? Primeiramente, eu acredito muito que é pelo *status*. E Criciúma é uma cidade de *status*. Eu sou de outro estado e foi um contraste muito grande. Então, se você não tem um número assim adequado de seguidores, porque acho que isso conta muito, além do físico, você precisa ser uma pessoa de grande influência e pesa muito. E outra questão é o *shape*, né. Se você não tem um *shape*, que é o padrão do *personal trainer* né, ou, às vezes, do nutricionista, você não é encarado como um bom profissional. E eu estou bem longe de ter *shape*. Mas, o que eu já fui né? de 117 quilos para hoje? Ainda, não estou no *shape*, mas, querendo ou não, foi uma evolução e eu quis fazer disso a minha

história de vida dentro da educação física, porque eu senti na pele o que é passar fome. O que é ter autodomínio, o que é controlar as emoções e, por isso, que eu escolhi também minha profissão. Porque, como, um dia, eu não tive a oportunidade de ser ajudada a vencer isso, eu falei: “precisa de profissionais, que não enxergam a educação física só como uma estética. Não é só sobre físico, né?” É sobre a mentalidade, porque, antes de emagrecer, você tem que mudar a tua mentalidade. Então, eu quis usar um pouco da minha trajetória para poder ajudar outras pessoas também.

Contratar os serviços de uma *personal trainer* diz de uma posição social, um *status*. Ter alguém que te trata como único, que elabora seu treino, escuta suas demandas e modela o seu corpo para a sociedade. A construção dessa ocupação permeia o desejo, o desejo do outro sobre o seu corpo para te contratar. Mas, pessoas brancas não contratam mulheres negras por desejarem o seu corpo como produto final, mas sim, o corpo dessas mulheres como um produto, o ser empregado. “eu não desejo ter o seu corpo, eu desejo que você use seu corpo para trabalhar para mim”. Como destacamos anteriormente, o corpo ideal a ser desejado, é belo, magro, branco. O corpo que é disciplinado na graduação e chega no mercado de trabalho aquém do desejo. A disciplina e a doutrinação do corpo na graduação em educação física é o efeito do discurso em que ela se ampara na produção de verdade sobre a saúde do corpo sarado. “o seu corpo precisa ser assim, logo você será requisitada no mercado de trabalho”. Como mulheres negras validam sua prática profissional, seu conhecimento? Seria através do corpo? Será que se tratando de corpos de mulheres negras, nessa lógica de produção de corpos para o desejo, o corpo mais próximo do belo, branco, sarado, vence? Ou seria esse o corpo cujas marcas não passam nessa peneira neoliberal?

Iara levantou uma questão importante de como o seu corpo era visto na escola, durante o ensino fundamental e contou como esse momento marcou sua trajetória. Mas, para além disso, ela relatou que atua como *personal trainer* de mulher branca, que foi racista com ela quando cursavam o ensino fundamental:

O que me marcou foi uma vez que eu tava... Eu lembro que a gente tava no banheiro da escola. E depois... hoje, ela não mora no Brasil, mas quando ela vem pra cá, ela faz *personal* comigo. Olha só.. Daí, depois ela me pediu desculpa, né? Mas foi um ato de racismo mesmo. Tipo assim, ah, não sei o quê, “*não sei o quê, porque tu é preta*”. Sabe? Foi uma coisa bem grosseira, assim. E daí, na época, no dia, nossa, eu fiquei muito mal. Eu não lembro o que é que ela falou, mas eu fiquei muito triste. Nossa, como marca a gente, né? E assim, eu olho pra ela e sempre lembro, não vou esquecer nunca, eu acho. Foi uma coisa que marcou bastante.

Não seria a continuidade de uma perspectiva racista “contratar” os serviços de uma mulher negra para encará-la numa posição de subalternidade? A vida confortável de mulheres da burguesia só é possível em um mundo onde milhões de mulheres racializadas e exploradas proporcionam esse conforto, fabricando suas roupas, limpando suas casas ou, até mesmo, disciplinando seus corpos para a sociedade. São camadas de manutenção de posições de privilégios de mulheres brancas sobre os corpos de mulheres negras.

Qual gênero está, então, em questão no regime da escravidão? As mulheres reduzidas à escravidão são negras, mas nas plantations todos os seres humanos escravizados são bestas de carga. Conforme Vergés (2020), aos olhos dos(as) escravocratas, as mulheres negras são objetos sexuais e não seres cujo gênero demandaria que fossem tratadas com doçura e respeito; como escravas, elas têm o status legal de objeto, não pertencendo, portanto, à humanidade plena.

Iracema relatou uma conversa com um aluno/cliente:

[...] eu conversei com... um cliente e ele: *“bah, não gosto de negro”*. E ele é negro. Eu falei, bicho, tu cospe na cara da pessoa? Tu bate nela? Então tá bom. Você não é obrigado a gostar de negro. Você não é obrigado a gostar de asiático. Você não é obrigado a gostar de branco. Você não é obrigado a gostar de mameluco. Então são coisas assim. Então você só respeita. Você não é obrigado a gostar de miojo. Tu gosta de miojo? Eu não gosto, não suporto, entendeu? Então se respeita e deu. E é isso que eu faço. Então, cada um por seus cada um. Entendeu?

Precisei de 10 minutos de pausa para analisar o que foi dito. Bom, a forma como o aluno/cliente de Iracema coloca “não gostar de negro”, mesmo sendo um homem negro, talvez, diz de uma não-identificação com a visão que o racismo vai construir sobre a imagem do negro. Ambos reproduzem o discurso do embranquecimento. No estudo que realizou, Schucman (2012) entrevistou sujeitos brancos e uma das perguntas da entrevista era “o que é ser branco?” Um de seus entrevistados, Vinicius, reproduz a ideia de que as raças não são apenas definidas por diferenças físicas, mas correspondem também a diferenças morais, psicológicas e intelectuais e que dentro dos grupos raciais existem as atitudes “melhores”, “naturalmente” associadas aos brancos. Pode-se notar que as atitudes que Vinicius relaciona à pergunta sobre “o que é ser branco” estão ligadas a valores culturalmente construídos como positivos em nossa cultura: trabalhar, lutar pela sobrevivência, fazer o bem. E ele continua destacando que pessoas negras são violentas e pessoas brancas são mais calmas. Sendo assim, o branco não é apenas favorecido nessa estrutura racializada, mas é também produtor ativo dessa estrutura, através dos

mecanismos mais diretos de discriminação e da produção de um discurso que propaga a democracia racial e o branqueamento. Esses mecanismos de produção de desigualdades raciais foram construídos de tal forma que asseguraram aos brancos a ocupação de posições mais altas na hierarquia social, sem que isso fosse encarado como privilégio de raça. Isso porque a crença na democracia racial isenta a sociedade brasileira do preconceito e permite que o ideal liberal de igualdade de oportunidades seja apregoadado como realidade.

Onde nós estamos? Quando questionadas sobre conhecerem outras mulheres negras que atuam como *personal Trainer*, as entrevistadas relataram:

Só você e a Amélia. (Jurema).

Ai, não. E quando a Jurema falou comigo, eu fiquei pensando: quem que eu vou indicar agora? Não sei. Só eu e ela que eu vejo aqui. E tu. Não vejo mais ninguém de menina. Até na faculdade não tinha. Não. Na faculdade tinha, mas eu não sei se elas já se formaram. Mas aí, Luana, entra uma outra questão. Tipo, por exemplo... Não sei, não é querer achar que a gente é melhor que elas, mas eu acho que, por exemplo, a nossa aparência, falo tipo, o rosto, o corpo, tudo, talvez se encaixa mais com as pessoas que estão aqui, do que as pessoas que eu estudei, essas meninas que eu estudei. Uma era, tipo, bem mais velha, assim, acho que hoje ela deve estar com 50 e poucos. Tipo, a gente tem o físico feminino. Mesmo que hoje tu opte por não andar com as tuas curvas aparecendo tanto. Mas, entende? Tu tem um corpo bonito. Bonito. Na sociedade todos os corpos são, né? (Amélia).

Não conheço nenhuma mulher, tá? Até quando a outra moça me mandou mensagem eu pensei: "será que eu vou indicar alguém? quem eu vou indicar? Quando teve o lance da tua pesquisa, da entrevista, eu comecei a prestar atenção e daí tipo tu percebe como... por quê? Aí eu pensei, cara, mas por quê? É falta de oportunidade? Por que tu conhece alguém, pensando agora, que trabalha na área, que seja negra? Tirando as meninas que tu entrevistou. Não tem! Daí eu fico pensando, será que é porque são... falando em população, né? Aqui no sul de Santa Catarina, realmente, tem menos pessoas negras do que comparado com tal lugar. Sei lá, se tu for ir para o Rio, lá a negada rola solta, como diz o outro. Mas aqui nem tanto, porque também, na época da escola, era um ou dois por sala, assim, estourando, não... não tinha mais que isso. Será que é por causa disso? Ou será que não teve oportunidade? Mas, tipo, não teve oportunidade, mas era porque era preta ou porque a pessoa também não quis? Porque também não dá pra ficar esperando as coisas de mão beijada, né? Aí, tu começa a pensar. E já aparece um monte de ponto de interrogação, assim, eu fiquei pensando... (Iara).

Não tem! E eu realmente não sei o porquê disso. Eu não sei pela questão se elas não se direcionam a este curso, não sei, porque eu vejo poucas. Eu penso que seja... será que é o curso? Porque eu vejo muitas professoras de escolas e tal, mas, educação física, eu não sei porque elas não se direcionam para este curso, entendeu? Eu até gostaria de pedir a sua opinião, porque você está mais, né... já tem uma visão mais ampla do que eu nessas questões. Talvez, só você saiba dizer isso. (Iracema).

Jurema e Amélia disseram conhecer, apenas, eu e a segunda participante. Amélia justificou a ausência de mulheres negras nessa ocupação profissional pelo discurso do fenótipo e do corpo. Colocou o meu corpo e o seu em uma mesma ordem discursiva, em termos de padrão de feminilidade esperado pela área. Porém, destacou que não significa superioridade em relação a outras mulheres que conheceu durante a graduação, mas que nossos traços combinam mais com as pessoas que frequentam a academia onde que atuamos como *personal trainer*. Quem são as pessoas que frequentam a academia? Amélia relatou anteriormente que só atende mulheres brancas, será que nossos corpos são “mais” aceitos por essas mulheres, quando comparados com os corpos que ela destacou como “não tão femininos”? Quais são as marcas que carregamos?

Iara nos leva a lugares importantes, precisamos pensar de que forma a graduação em educação física organiza e reproduz regimes de verdades, através de discursos sobre o corpo e quais corpos se inclinam a ocupar a posição profissional de *personal trainer*. Outro ponto importante nas colocações de Iara seria o discurso da meritocracia, em que não se pode esperar nada de “mão beijada”, você precisa correr atrás. É esse discurso que esbarra na imagem construída sobre o sujeito negro, como vimos anteriormente. Se pessoas negras exercem o papel fundamental de limpar a cidade para que as grandes metrópoles continuem de pé, os lugares embranquecidos colocam em questão, ao mesmo tempo, a ausência de oportunidades e a capacidade individual de escolha, modulada pela meritocracia que se impõe ao campo dos direitos de igualdade.

Iracema relatou que vê mais mulheres negras como professoras e não entende os motivos pelo qual elas não escolhem o curso de educação física. A resposta de cada uma das participantes foi diferente, cada uma carrega suas marcas, suas perspectivas de mundo. Mas é possível identificar pontos em que essas colocações se encontram? Talvez, no momento em que dizem da ausência de outras mulheres negras nessa ocupação profissional.

Da ausência de mulheres negras na ocupação profissional de *personal trainer*, retornamos as motivações para esta escolha profissional, para entendermos melhor de que forma efeitos da produção de verdades da educação física são incorporados nessas trajetórias.

Iara destaca suas motivações para a escolha da atuação de *personal trainer*:

Então, quando eu comecei a estagiar, eu pensei assim, é isso aqui que eu quero para mim. Eu tenho uma coisa no meu coração, Lu, que é assim, que tudo, isso no geral, assim, para todas as pessoas, que a gente tá no mundo por causa de algum motivo, né? Tipo assim, para fazer o melhor para o ser humano, né? Tipo assim, todas as pessoas que passam por mim, Eu sei que eu mudei a vida dela de alguma forma com o meu trabalho. Então, é isso o diferencial. Tem um propósito. Não é por só dinheiro. Porque dinheiro.. tu ganha dinheiro em qualquer área que tu faz. Mas é esse negócio. Eu estou mudando a vida da pessoa. Tanto que tem meninas que passaram por mim que emagreceram, 30, 40 quilos, sabe? Às vezes, até com outra pessoa, ela tinha conseguido. Mas ela me escolheu para fazer, passar esse processo, sabe? Eu acho isso muito significativo.

Para além da remuneração, ser bem-vista é importante. O que é emagrecer um corpo que diz precisar dessa disciplina, para ser bem remunerada? Afinal, mulheres negras não ganham dinheiro tão facilmente em qualquer prática profissional. Além disso, o trabalho individualizado realizado pela figura da(o) *personal trainer*, existe para que uma pessoa se sinta única nessa lógica de prestação de serviço, mas essa *personal trainer* também se impulsiona para este lugar. Para mim, é curiosa a forma como discursos do corpo e do emagrecimento operam na sociedade, são incorporados aos processos de formação acadêmica e a práticas profissionais, como demonstrado por lara.

Duas das participantes da minha pesquisa destacaram como as redes sociais são “importantes” para atuação de *personal trainer*, porém, são colocações diferentes sobre a prática:

Pesquisadora: Sentes que precisas parecer ser “uma coisa” para as pessoas te procurarem?

Jurema: Nossa, muito! eu estava falando isso com uma aluna hoje. Falei exatamente assim: “cara que saco, você ter que ficar sendo uma pessoa que, às vezes, você nem quer ser”. Porque, assim, eu pessoal é diferente da eu personal. Eu tive que adotar uma postura para ter clientes, mas eu pessoal não é assim, entendeu? Eu sou autêntica. Eu estou falando, assim, questão relativa assim é física, né, físico assim, de vestimenta, ou, às vezes, a fala, entendeu? Porque, querendo ou não, isso conta muito para pessoa preta.

Pesquisadora: Como é a lara nas redes sociais?

lara: Hoje, eu trabalho muito com o digital, né? E uma coisa que eu prezo muito, que sempre foi algo que eu quis trazer lá atrás... é que tu não precisa se restringir a nada para ti ter uma vida mais saudável, e ter um corpo legal. Porque, mesmo presando pela saúde, a gente quer ter um físico legal, né? Tu quer se olhar no espelho e se sentir bem. E eu sempre martelei muito isso, essa questão do equilíbrio. E, às vezes, tem profissionais, não... dizendo que está errado, mas são linhas de trabalho. Então, eu sempre martelo, no Instagram ou qualquer outra rede, que tu pode ter um corpo com equilíbrio, que tu pode chegar no teu final de semana e tomar tua cerveja e comer tua pizza. Então, acho que as pessoas que me procuram é por conta disso. A gente vai treinar pesado, a gente vai ter aquela, sabe, aquela flexibilidade. Nada de, “ai, meu Deus, vou tomar uma cerveja e a minha personal vai”... Terrorismo, sabe?

São perspectivas completamente diferentes sobre o uso da rede social para a ocupação profissional de *personal trainer*. Jurema discorre sobre um cansaço de ter que mostrar algo que não é, e também, de um comportamento físico que uma *personal trainer* deveria exercer.

Iara incorpora um discurso da saúde e, mesmo que destaque em suas redes sociais, tenta não passar uma visão de “terrorismo do emagrecimento”, posto que é o seu “nicho de trabalho”, como pontuou. A educação física reproduz um conjunto de saberes sobre saúde, higiene e disciplina. Uma episteme que reconhece um corpo como saudável pela via do emagrecimento. Sendo assim, o discurso de Iara é um efeito de verdade da educação física. Iara apontou, também, de que forma uma profissional deveria posicionar o seu corpo para atuar como *personal trainer*:

[...] Eu acho que, pela maneira que eu me porto, questão de postura, modo de falar, presença, eu sei que eu sou uma mulher de presença, né? Falando agora na questão de *personal*, nunca tive problemas, sabe? É por falta de respeito ou piada, sabe? Os meus atendimentos, eles são muito profissionais, eu tenho aquela amizade, aquela coisa, né? Mas fica muito bem alinhado. Eu estou prestando aquele serviço que tu me contratou. Principalmente, porque eu atendo, não é grande maioria, mas eu tenho dois alunos homens. As mulheres treinam comigo. A gente sabe que, infelizmente, ainda o ramo de academia, o mundo *fitness*, ainda tem aquele receio de tipo, assim, corpo, sabe? Sei lá, uma coisa que não é usado, mas tem essa visão das pessoas que não estão dentro desse mundo, né? Então, tu tem que ter, além de tudo, tu precisa ter uma postura profissional, né? Mas tu precisa entregar isso para as pessoas entenderem que tu é, realmente, uma profissional, que tu tá prestando um tipo de serviço. Assim, como tu vai no médico e ele está te atendendo, sabe?

Iara trouxe algo importante sobre a visão das pessoas sobre o corpo de um(a) *personal trainer* e é comum, nessa prática profissional, ouvir/presenciar casos extraconjugais com pessoais. Essa ocupação carrega um emaranhado de coisas, o uso do corpo nessa prática profissional é marcado também por um estereótipo de comportamento. Segundo ela, é necessário ter postura para ocupar esse lugar profissional.

Jurema relatou como iniciou seus atendimentos como *personal trainer* e como posiciona o seu corpo, nessa ocupação profissional, para atender os homens:

Nossa. Meu deus! Quando eu comecei a atender o público masculino, porque lá em São Paulo... a minha trajetória como *personal trainer* foi... o início de tudo, foi atendimento masculino. Porque, quando eu comecei educação física, eu tinha uma essência muito masculina e eu me identificava muito com o público masculino no atendimento. Eu era meio, assim, *hard*... e acabei

ficando um pouco mais masculina também, por questão de ética, por questão de respeito assim também... Eu tive que me masculinizar e sofri bastante preconceito. Porque eu lembro que um dia o cara até falou para mim: “mas se é mulher, você não entende treino de peito, entendeu?” Então sim, sofre muito preconceito. Eu tive que me masculinizar, principalmente, no sentido da vestimenta, sempre usando assim... roupa mais apagada, sem brinco, sem nada.. isso aqui, oh? Tudo aqui no Sul tá, que eu aprendi, a ser mais feminina. Mas era tipo roupa larga, camiseta de basquete. Apesar que eu gosto também, eu tenho o meu lado também. Eu precisava por questão de respeito também, para impor respeito, apesar que nunca nenhum homem faltou com respeito comigo, assim, nesse sentido sexual, mas também era bem machona. (Jurema).

No relato de Iara, o discurso recai sobre o corpo como uma ferramenta de trabalho, mas, principalmente, sobre o comportamento com os clientes, talvez, como tentativa de estabelecer limites na relação de trabalho, limites sobre o corpo. No caso de Jurema, o discurso acerca da necessidade de performar a masculinidade, como ela mesmo coloca, para trabalhar e que seu conhecimento estivesse acima do seu corpo. De tal modo, me parece, que Jurema constrange sua performance. Destacou que, em SC, sua performance é outra e aprendeu a ser mais feminina. Como é possível um estado determinar a performance que vamos nos colocar nos mundos do trabalho? Para Butler (2023), performatividade não é um ato singular pelo qual o sujeito traz à existência aquilo que ela ou ele nomeia, mas, em vez disso, como aquele poder reiterativo do discurso para produzir os fenômenos que ele regula e constrange.

Questionei as participantes da minha pesquisa sobre como acreditavam que deveria ser o corpo de uma *personal trainer* e elas relataram:

Uma Gracyane Barbosa, uma pessoa com um *shape* impecável. Com um *shape* que, muitas vezes, é inalcançável. É isso que eles esperam, entendeu? Que a gente tem que ser o exemplo, né? Que a gente tem que ser o estereótipo de *personal trainer*, shapado. Um corpo de fisiculturista. (Jurema).

Eu acredito que, tipo, um corpo... tipo o teu, sabe? Eu nem vejo o meu, assim. Claro, hoje por conta das questões psicológicas... eu estou em tratamento com nutricionista e tudo mais para eu voltar ao corpo que eu julgo ser o meu corpo. Não é esse. Não que eu me ache feia, não é isso, mas eu acho que a gente sempre tem que buscar a melhor versão, assim, que a gente se sente 100% bem. Então, acredito que não seja nem o meu corpo hoje, mas o corpo, tipo, teu e de outras meninas de pessoais que tem aqui. Então, eu, hoje, na minha visão, acredito que o corpo de uma pessoa, de uma menina *personal trainer*, seja esse corpo... claro, que a gente, o fato de ter tipo. A Jurema (participante da pesquisa), por exemplo, eu, eu não sei tu nunca reparei, vou começar a reparar na tua bundinha, tá? A gente tem o glúteo maior, a gente tem mais coxa, a gente tem um pouco mais, então, isso até facilita para um corpo assim de pessoal, a gente não é seca, entende? Sem bunda, sem nada. Então, eu acredito que o corpo de um pessoal seja tipo, coxa grossa, bundão e aí, claro, barriga chapadinha, bonitinha, entende? Seca, seca, mas aquele tipo, assim, mais que o corpo que eu gosto mais, que é tipo mais

cavalão, assim. Eu não sou muito daquela coisa mais magra, assim, eu gosto mais cheio do corpo. (Amélia).

O meu. Assim, Lu, eu acho que... É que não existe padrão, né? Eu acho que cada pessoa busca aquilo que ela vai se sentir bem, né? Então, o corpo da lara personal, eu gosto de um corpo... não volumoso de uma forma grotesca, mas um corpo brasileiro. Sabe aquela coisa de bunda, perna grande, cintura fina, corpo brasileiro, mulher brasileira. Eu, para lara, eu gosto desse estilo de corpo. Só que daí também tem as outras pessoais que têm um corpo mais *slim* e gostam dessa pegada muito mais magra, né? Magra, magra mesmo. Eu acho que não existe um... um padrão, sabe? Mas se eu for fechar e visualizar o corpo de uma personal, é o meu que eu vou ver. Não sei se era essa a resposta da pergunta. (lara).

Ah, é, por exemplo, é, tem que ter perfil, né? Um corpo saudável. Um corpo que você possa... expor o teu trabalho. Independente ou não, você tem que ter condições de efetuar os exercícios para você ensinar o cliente. E eu penso dessa maneira. Um corpo normal, padrão. Assim você consegue realmente orientar. O corpo influencia. Principalmente na nossa área. (Iracema).

A dissertação de Pinheiro (2019) teve como objetivo definir o perfil exato de um *personal trainer* e direcionar o profissional que irá atuar na prestação de serviço de treinamento individualizado. O ponto de encontro dos estudos analisados até o momento é a repetição de que essa atuação profissional é majoritariamente exercida por homens. Quando encontro colocações sobre mulheres atuando como *personal trainer* existe, também, uma definição de como essas mulheres-belas, magras performam para atuar profissionalmente. E isso me provoca uma interrogação importante: se você fechar os olhos e imaginar o perfil de uma *personal trainer*, ela seria negra?

Para Jurema, uma *personal trainer* precisa ter um corpo malhado, talvez, um corpo que demonstre que ela pratica aquilo que aplica aos alunos/clientes. Mas também destacou que existe um estereótipo do corpo de uma *personal trainer*, ou seja, existe um padrão a ser seguido. Amélia disse que o corpo ideal, para uma *personal trainer*, é um corpo magro, padrão. Destacou que, hoje, não está na sua melhor versão, por questões psicológicas, mas observa que faz acompanhamento com nutricionista e comparou o seu corpo ao da primeira participante, destacando que elas têm um corpo parecido e o fato de terem "coxas grossas e bundão" pode facilitar para atuarem como *personal trainer*.

É curiosa a forma como as marcas dos nossos corpos podem ser facilitadores ou limitadores para essa ocupação. Anteriormente, Amélia destacou que, talvez, para algumas mulheres que ela conheceu durante a graduação, seus corpos

poderiam não se “encaixar” nessa ocupação, ou nos espaços onde o trabalho é realizado. Iara relatou que o seu corpo pode ser o ideal para essa ocupação, ao mesmo tempo, em que prefere manter o seu corpo como um corpo brasileiro, bunda, coxa e cintura fina. Discursos que coexistem na produção de feminilidades e me levam a pensar na forma como o corpo das mulheres brasileiras foi construído para ser visto pelo outro. Um corpo a ser usado, como ferramenta de trabalho e superexploração.

Para Iracema é necessário ter perfil, um corpo saudável, um corpo para expor seu trabalho. No campo discursivo em análise, o corpo de uma *personal trainer* deve ser padrão estético, assim como para realizar os exercícios e demonstrar a sua execução aos alunos/clientes. Estamos nos deparando aqui com padrões discursivamente produzidos pela educação física. Vamos lembrar que Jurema ingressou na graduação para emagrecer e foi a obesidade que a levou a escolha do curso, permeada pela concepção de que não era possível ser obesa e trabalhar para levar saúde às pessoas. Amélia contou que as mulheres que cursaram a graduação na mesma turma que ela, eram até mais velhas. O que podemos identificar até aqui é que a graduação em educação física através do discurso produz corpos. Mas como esses corpos são atravessados nos mundos do trabalho?

Iara relatou uma situação em que sentiu a violência de gênero durante sua atuação como gerente da área técnica de uma academia:

Mas já aconteceu uma coisa comigo, que eu achei que nunca ia acontecer, mas acredito que não seja por questão de raça, mas por conta de gênero, sabe? Homem e mulher. Porque aí nessa parte eu não vou citar nomes, mas quando eu era gerente da [academia], antes de ser gerente eu era coordenadora técnica. Aí eu cuidava da parte dos professores, equipe técnica, e a gente tinha um gerente do comercial. Independente se eu não fosse do comercial, eu estava em todos os treinamentos, porque eu sempre fui o braço direito do [proprietário da academia]. E daí, em conversas paralelas com o [proprietário da academia], ele questionava, por que a academia não está faturando? Por que a gente não tá se pagando? Aí eu falava, eu vejo, eu não vou me meter porque não é o meu setor. Então, como eu não quero que ninguém se meta no meu trabalho, a não ser que seja para sugerir e tudo mais, eu não vou ficar dando pitafo no trabalho dos outros. Cabe ao [proprietário da academia], que é dono da empresa, observar essas coisas e resolver. Mas eu vi, tipo assim, os processos na parte do comercial não estavam fazendo o que era para fazer, o que era feito no treinamento, e na cabeça do [proprietário da academia], tudo que era feito no treinamento estava sendo aplicado e não estava. Aí, eu comecei a dar uns toques. Disse, ó, [proprietário da academia], vê, pede relatório, né? Eu não vou fazer isso porque... “Não, mas tu tem carta branca”. Não, eu não vou fazer. Porque assim como eu sou coordenadora do técnico, o coordenador do comercial, ele tem o mesmo nível de cargo que o meu, entre aspas, né? Então não tem o porquê eu ir lá cobrar ele. E também não era uma pessoa que, tipo assim, que aceitava... aceitava uma sugestão com facilidade, né? Aí era homem,

muito mais velho, aí tinha a graduação de direito, era formado em direito, então, tipo assim, não é, não dizer que a pessoa era soberba, mas, tipo assim, sabe? Aí, ele, branco, se for para classificar, branco, assim, porque ele, ele era com uma pele morena, mas moreno de sol, assim, sabe? Mas a família inteira era branca, assim. E quando eu mostrei para o [proprietário da academia] as coisas que poderiam melhorar para a gente, melhorar enquanto empresa, porque nunca foi ideia puxar o tapete de ninguém e dizer que está errado. Quando a gente ajusta é para melhorar enquanto equipe, porque todo mundo ganha. Aí o [proprietário da academia] observou, ajustou, essa pessoa que era gerente do comercial ficou só no financeiro, inclusive era excelente nessa parte em questão financeira, e eu assumi o comercial. Nossa, para quê? A hora que eu descobri das coisas que chegou para mim, que ele estava fazendo na minha frente, mas isso aí é caráter, né? A pessoa na minha frente era minha melhor amiga, depois que eu fiquei sabendo as coisas que ele falava por trás de mim. Mas aí era questão gritante mesmo, era machista, porque era uma mulher mais nova, que assumiu o cargo dele, que ele não estava conseguindo fazer com competência, e podia ser qualquer outra pessoa, sabe, porque na minha cabeça essa questão de gênero, né? Tu precisa fazer o teu trabalho, ponto final, independente se tu é branco, preto, pardo, sei lá. Só que nossa, ali uma coisa que eu nunca achei que ia acontecer, porque a nossa academia sempre foi uma *vibe* muito tranquila em questão a equipe, sabe? Quando eu fiquei sabendo, tanto que foi um baque. Fui para terapia e tudo. Eu fiquei muito ruim. Que eu achei que nunca ia acontecer comigo. Fui para terapia, ajustei e... Mas foi uma coisa que me marcou, tá? E ele foi demitido.

O colega não realizava o trabalho de forma necessária, ou de acordo com a necessidade financeira da academia. Nessa lógica empresarial, os sujeitos trabalham para “se pagar” e é por meio de seus corpos. O machismo escancarado diz de uma questão de gênero e não de raça. Mas em que momento do trabalho ela deixa de ser negra e passa a ser só uma mulher? Essa separação é possível? Ser uma mulher negra no mercado de trabalho define os caminhos que seu corpo deve ou não, seguir. As categorias de raça e classe são ferramentas importantes para a análise da presença, ou ausência, de corpos negros em determinadas ocupações profissionais. Vamos entender melhor de que forma a divisão racial do trabalho se dá na prática profissional de *personal trainer*.

3.3 DIVISÃO RACIAL DO TRABALHO NO DIA A DIA

Estélio A. Carvalho (2023) destacou os pontos positivos da atuação profissional que foram nomeados pelos próprios profissionais que atuam como *personal trainer*: “fazer o próprio horário de trabalho”, “trabalhar com a saúde das pessoas”, “financeiro mais vantajoso”, “trabalhar com o que gosta”, “dar aula de qualquer lugar”, “escolher com quem trabalhar”. Mas, também destacou os pontos negativos em ser *personal*: “instabilidade empregatícia”, “instabilidade financeira”, “desgaste mental”,

“desgaste físico”, “aluno falta e bagunça a agenda”, “o corpo do personal ser muito julgado”. As profissionais mulheres entrevistadas na pesquisa de Carvalho, tinham uma rotina de trabalho dedicado a atividade de *personal trainer*, e um período do dia é citado como dedicado afazeres domésticos.

Diante de tantas competências exigidas para a atuação como *personal trainer*, e a falta de segurança e estabilidade profissional, estamos diante da precarização do trabalho. Podemos compreender a *personal trainer* como uma profissional autônoma que assume as formas do trabalho flexível e “uberizado”, características da atualidade, regida pelo neoliberalismo, onde o trabalho é algo de responsabilidade total e exclusiva da profissional.

Além do domínio técnico-científico, o(a) *personal trainer* deve compreender o contexto sociocultural e mercadológico, incluindo tendências da indústria cultural, globalização e *fitness*. A profissão demanda atualização constante, habilidades de comunicação e *marketing* pessoal, e capacidade de inovar metodologias de treinamento, equilibrando resultados imediatos com cuidados éticos e científicos (Carmo Junior; Gobbi; Teixeira, 2013, p. 262).

Em uma análise interseccional da ocupação *personal trainer*, quando se trata de um(a) profissional negro(a), atravessamentos raciais precisam ser considerados na dimensão de condições de possibilidade do próprio fazer. Para Gonzalez (2020), o que existe no Brasil, efetivamente, é uma divisão racial do trabalho. Por conseguinte, não é por coincidência que a maioria quase absoluta da população negra brasileira faz parte da massa marginal crescente: desemprego aberto, ocupações “refúgio” em serviços puros, trabalho ocasional, ocupação intermitente e trabalho por temporada etc. Para a autora, é dessa forma que o racismo, enquanto articulação ideológica e conjunto de práticas, demonstra eficácia estrutural na medida em que remete a uma divisão racial do trabalho, combinado com as formações socioeconômicas capitalistas. E em termos de manutenção do equilíbrio do sistema como um todo, ele é um dos critérios de maior importância na articulação dos mecanismos de recrutamento para as posições na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Portanto, o desenvolvimento econômico brasileiro, enquanto desigual e combinado, manteve a força de trabalho negra na condição de massa marginal.

Como manutenção do capitalismo, o neoliberalismo se movimenta na graduação e nas práticas profissionais da educação física, a fim de levar homens e

mulheres ao mercado de trabalho como empreendedores(as) de si mesmo(a), profissional liberal, autônomo(a). Mas mulheres negras, que incorporam tal discurso capitalista, são levadas ao trabalho liberal e se deparam com a precarização, desvalorização, racismo, sexismo. Vergès (2020) destaca que não devemos subestimar a velocidade com que o capital é capaz de absorver certas noções para transformá-las em palavras de ordem esvaziadas de seu conteúdo.

Mesmo que, pelo discurso empreendedor, elas decidem os rumos de suas trajetórias profissionais, até o ingresso na profissão *personal trainer*, as participantes da minha pesquisa relataram outras ocupações profissionais. Uma das que chamou atenção foi a trajetória profissional de Jurema:

Eu tive sempre, tive muito problema em questão de trabalhar paras pessoas. Eu não me enxergava trabalhando assim paras pessoas. Apesar que eu trabalhei por muitos anos, né? Porque, antes, eu fui empregada doméstica. Então, mas eu gostava muito da *vibe* de empreender. Eu queria ganhar meu dinheiro não terceirizado. Eu tive que passar pelo processo além da academia porque eu era jovem aprendiz, né? Passar pelos processos, ser instrutora. Mas nunca gostei, eu sempre quis dar um passo a mais, à frente assim, sabe. E me senti assim com coragem em empreender, apesar de ser muito desafiador. Também, a gente tem altos e baixos, mas o que me levou foi a vontade de crescer profissionalmente sabe.

O que é para uma mulher negra ocupar a posição de empregada doméstica. Como se constrói uma trajetória profissional a partir disso? Jurema relatou que trabalhou como empregada doméstica na mesma casa onde a mãe também trabalhava, não seria a reprodução racial do trabalho em uma perspectiva geracional? Dia desses, sai para almoçar no centro da cidade de Criciúma/SC, imagine quantas pessoas negras vi recolhendo pratos, limpando mesas e cadeiras? De cinco pessoas que vi realizando esse trabalho de limpar o mundo, quatro eram pessoas negras. Hoje, dia 20/02/2026, às 7:00 da manhã, na academia em que atendo como *personal trainer*, não vi uma outra mulher negra exercendo essa ocupação, mas duas mulheres negras limpando os banheiros da academia. São esses os lugares que podemos ocupar? Seriam essas as nossas grandes oportunidades de trabalho?

Gonzalez (2020) define que ser negra e mulher no Brasil é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no nível mais alto de opressão. A mulher negra se volta para a prestação de serviços domésticos junto às famílias das classes média e alta da formação social brasileira. Enquanto empregada doméstica, sofre um processo de

reforço quanto à internalização da diferença, da subordinação e de “inferioridade” que lhe seriam peculiares. Jurema destaca não querer mais trabalhar para pessoas, por essa lógica de empregada, mas a atuação de *personal trainer* não cai nessa ordem de empregada? Se considerarmos que as condições de possibilidade da atuação de uma mulher negra como *personal trainer* estão assentadas na recusa de ser empregada de alguém, será que a escolha pela via do empreendedorismo produz rupturas na divisão racial do trabalho? São questionamentos centrais ao debate sobre a divisão racial do trabalho.

Quando questionei Jurema se foram as situações de racismo que a influenciaram a não querer mais trabalhar para pessoas, ela destacou:

Também, muito! Até no meu primeiro emprego, assim registrado, posso dizer que eu era autônoma, eu era empregada doméstica, né? Já era autônoma desde muito novinha. Desde os 14 anos, eu já comecei a trabalhar como doméstica. Eu sentia muito isso, a questão do preconceito.

Capturar uma mulher negra como empreendedora, apontando sua prática profissional como uma atuação empresarial, porém, sem garantias de lugar de privilégios de uma mulher branca. Talvez, essa colocação seja a incorporação do discurso neoliberal que atua sobre corpos de mulheres brancas. E, nessa onda ilusória do feminismo civilizatório⁶, mulheres negras incorporam o discurso de que podem ocupar/alcançar os mesmos lugares de atuação profissional de mulheres brancas. Trata-se de um discurso que opera pelo apagamento das questões de raça, de gênero, de classe, entre outras, sobretudo, pela compreensão de que basta o esforço individual para prosperar na vida profissional, reforçada diariamente pela lógica neoliberal.

Talvez, o empreendedorismo, para mulheres negras, não atue somente como uma lógica de mercado, mas sim, por uma via da sobrevivência. Empregada doméstica aos 14 anos de idade. Uma mulher negra adolescente adentrando ao mercado de trabalho ainda pela lógica da escravidão. Jurema relatou um episódio de violência que sofreu em sua cidade natal:

⁶ O feminismo civilizatório é uma ordem discursiva, que captura mulheres a via neoliberal, através dos direitos das mulheres.

As pessoas ficam com medo de colocar uma pessoa preta, né? Não te dá oportunidade. Da oportunidade para uma pessoa branca. Agora eu lembrei de uma outra situação que eu sofri lá em São Paulo. Que eu trabalhei também numa loja, só que não era registrada, né? Eu prestava serviços e não tinha vínculo assim totalmente com a loja. E eu estava um dia limpando a frente da loja, eu era atendente e tinha que fazer tudo, né? Severino. Estava limpando a frente da loja e passou uma senhora, lembro até hoje, e falou assim “quanto que você cobra a diária, que eu queria te pagar para capinar meu quintal?” Entendeu? E aquilo lá. Eu falei “meu Deus do céu!” E eu estava bem vestida na época. Eu falei “meu Deus, como que a pessoa preta ela só é vista com um cargo inferior?” Nunca vai ser uma pessoa que empreende, uma dona de um negócio.

Citando Elza Soares (2002), “a carne mais barata do mercado é a carne negra”, que fez e faz história carregando esse país nos braços. Para Gonzalez (2020), o privilégio racial é uma característica marcante da sociedade brasileira, uma vez que o grupo branco é o grande beneficiário da exploração, especialmente da população negra. E não estamos nos referindo apenas ao capitalismo branco, mas também aos brancos sem propriedade dos meios de produção que recebem seus dividendos do racismo.

Vergès (2020) destaca que bilhões de mulheres se ocupam incansavelmente da tarefa de limpar o mundo. Esse trabalho indispensável ao funcionamento de qualquer sociedade deve permanecer invisível. Não devemos nos dar conta de que os lugares por onde circulamos foi limpo por mulheres racializadas e superexploradas. Se nos dermos conta de que é o racismo que sustenta o capitalismo racial, ele desmorona e, com ele, um mundo inteiro construído sobre a invisibilização, a exploração de corpos de mulheres negras. A indústria de limpeza/cuidado é um dos exemplos mais claros de como funciona o capitalismo racial, ou seja, fabricando uma vulnerabilidade à morte.

Jurema relatou como foram suas primeiras tentativas de trabalho em Santa Catarina:

[...] eu fui entregar currículo numa academia e foi, assim, um preconceito nítido, descarado, porque a vaga que estava disponível era de instrutora. E tinha eu e mais uma personal loira, bonitinha, padrão. E a gente era para ser avaliada, né? Uma prova lá e eu tirei 9,25 na prova e ela tirou 8. Que você acha que foi desfecho da história? Ela ficou dentro da sala de musculação, depois o cara veio perguntar para mim: “olha ela passou, só que assim, se você quiser, eu tenho uma vaga de consultora de venda. Só que essa vaga de consultora de venda era pra vender suplemento e, o pior, ficava atrás de uma salinha, escondida, ou seja, ninguém ia ver. Eu falei, muito obrigado! Deus que te abençoe, mas eu estudei educação física e a vaga era de instrutora. Pode ficar com a tua branca, estou indo embora.

É desta forma que o racismo opera na sociedade. Mesmo com um diploma universitário, com uma formação técnica, a divisão racial do trabalho opera para não assegurar a sua atuação profissional. Para Schucman (2012), ao sujeito negro não adianta ter educação, casas de tijolo e ascensão social, pois quando adquirir tudo isto a raça será o fator de interdição do sujeito a um grupo, lugar, ou posição social.

Iracema destaca como foi sua atuação profissional fora do Brasil: “Eu morei no exterior e fiz serviços gerais, trabalhei também na parte alimentícia. Fui morar lá muito cedo. Então, foram esses empregos que eu tive”. O relato de Iracema demonstra que, no exterior, corpos de mulheres negras, corpos racializados, também, são colocados nessa posição de prestadores de serviço de limpeza, de subempregos, de desvalorização. Mas, é importante lembrar que no exterior a raça perpassa por outra dimensão e os corpos de mulheres brancas são racializados pela questão da nacionalidade, principalmente nos países europeus. Ou seja, mulheres brancas, também, exercem o trabalho precarizado. E foi após esse período de quase 20 anos no exterior, ela retorna ao Brasil e decide morar em SC. A partir disso, decidiu cursar a graduação em educação física. Mas analisando o contexto, seria a percepção de exploração nos mundos do trabalho, que levou Iracema a escolher uma profissão diferente da que ela exercia no exterior? Vamos relemburar as expectativas dela com a ocupação profissional de *personal trainer*: “Eu já trabalhei como instrutora. Infelizmente, não deu certo. Fui demitida em um mês”. De algum modo, a escolha pela ocupação profissional de Iracema “só aconteceu”, me parece que ela não tinha uma perspectiva de trabalho quando tomou essa decisão. Corpos racializados conseguem realizar um manejo do tempo para elaboração de uma escolha profissional?

Jurema relatou como se sente em relação ao racismo na ocupação *personal trainer*: “Eu acho que o ataque a gente sofre diariamente, entendeu? Porque a gente sente a diferença de uma personal branca e uma personal preta.” Sobre episódios de racismo durante atendimentos de *personal trainer*: “Nossa, várias vezes. Se eu fosse citar aqui..., mas já aconteceu várias vezes, na questão da sempre tem uma brincadeirinha ali, né? Malfeita, um negocinho que dá a entender... Já passei por isso sim!” (Jurema)

Como visto no capítulo anterior, a graduação incentiva a lógica de mercado neoliberal, mas não prepara a(o) profissional para a área de atuação. Quem dirá, mulheres negras para os mundos do trabalho. Isto nos acende um alerta sobre o possível despreparo da graduação em educação física sobre a ocupação de *personal*

trainer nos mundos do trabalho. Me parece, que a educação física se construiu e reproduz o embranquecimento dos corpos negros.

Jurema relata uma das violências da atuação como *personal trainer*, a falta de confiança de pessoas brancas em seu conhecimento, mas também na desvalorização financeira do seu trabalho:

Jurema: Uma personal branca parou de atender recentemente, né? E ela migrou para o online. Ela é bem forte no *online*. E ela passou essas alunas delas para mim cuidar. Só que daí entra a questão, eu senti muita diferença na questão da pessoa me dar autonomia, ou de acreditar no que eu estou falando, de confiar em mim. E a gente sente, a pessoa que é preta, ela sente, é só quem é preto que pode falar e eu senti que faltava confiança delas em mim, no meu trabalho, e houve muita comparação também, então... entendeu? Ó, que daí entra a questão... porque ela sabe que não é nem se gabando... Mas sabe? O aluno sabe. Se ele escolheu é porque ele sabe que você é bom. Mas teve a questão da falta de segurança. Ai, foi onde eu identifiquei e falei: "o nível de conhecimento, talvez, seja parecido, ou realmente, eu tenho que melhorar muita coisa". Ou, às vezes, a gente também, deixa a desejar. Mas eu sentia que era uma questão também racial. Pesquisadora: tu sentiu algo delas no sentido de querer te pagar menos do que pagavam para ela?

Jurema: Sim, na verdade aconteceu isso, porque cada um trabalha com o seu valor né? O valor dela por ser uma pessoa requisitada, uma profissional que tem nome, que é muito bem vista, tanto aqui nessa academia quanto em outras, *online* também teve esse contraste de valor, né? O meu valor é um pouco mais barato e eu senti que teve até momentos ali e situações que quiseram até baratear mais o meu trabalho, eu falei "não. Meu trabalho é esse valor". "Ah, mas não sei o que". Não esse valor... então, também, entra a questão racial, porque, querendo ou não, a gente é inferiorizada em vários quesitos, inclusive, até a questão do dinheiro.

O relato do ocorrido evidencia como a branquitude reage a uma mulher negra em uma posição diferente da que ocupava na escravidão. Mesmo que não exista uma competição verbalizada, Jurema não "herdou" as alunas da personal que a indicou para realização do trabalho de *personal trainer*, mas ela precisa provar seu conhecimento para ser reconhecida financeiramente. Aparentemente, a antiga personal ocupava uma posição simbólica de reconhecimento, que normalmente é autorizada e reconhecida por outras pessoas brancas. Para Schucman (2012), quando se trata de competir no preenchimento de posições que implicam recompensas materiais ou simbólicas, mesmo que os negros possuam a mesma capacitação, os resultados são sempre favoráveis aos competidores brancos. E isso ocorre em todos os níveis dos diferentes segmentos sociais.

Amélia relatou sobre racismo em seus atendimentos, não só como *personal trainer* e lembrou, também, episódios de racismo em suas aulas de ginástica:

Uma vez... como personal, não, mas como instrutora de ginástica, talvez, como personal também. Eu não estava de uniforme de aluno, várias pessoas perguntaram: ah, tu que é a professora? Tipo, e eu não tive essa visão na época, entende? Porque é assim, quando tu tem visão, tu pensa, será que a pessoa está perguntando porque ela está com dúvida, ou ela está perguntando porque ela acha que de repente eu sou de outro setor? Entendeu? E ali na [academia], os nossos uniformes eram parecidos. E eu acho que as meninas da limpeza, que eram terceirizadas, que a camisa delas era branca, mas a recepção, a musculação era muito parecida. Mudava assim, tipo uma manga, mas estava escrito instrutor. Eu acho que a recepção era recepção, mas o instrutor de musculação e de ginástica era instrutor também. E na época eu acho que eu era a única negra.

[...]

E durante o personal, uma vez, uma aluna minha fez um comentário na minha frente, que eu não acreditei que ela comentou aquilo. Essa aluna minha, uma das seis e meia, tinha um moço da academia, que ele, cara, eu não sei se ele não tomava banho, se ele não passava desodorante, eu não sei. E que ódio, que ele ainda era negro. Que ódio que ele ainda era preto, porque aí é mais um motivo, entendeu? Cara, ele era bem fortão assim, ele treinava e não dava para ficar do lado dele. Só que eu não tinha intimidade com ele, assim, para poder falar. Porque se não, acho que talvez, eu falaria. E, às vezes, a pessoa, ela tem o cheiro mesmo do suor dela. E homem ainda, né? E aí eu lembro que ela comentou assim: “*ah, esse nego fedido*”. Nossa, cara, me deu um negócio. Eu falei assim “eu não acredito que ela falou isso”. Aí eu olhei para ela, ela assim... “*Ah, não, é só porque ele tá fedendo, sabe?*” Mas não foi, sabe aquelas... que as pessoas falam das linguagens, entendeu? Ai, tipo, aí, porque o preto fede, sabe? Sem nem pensar, pode estar no meio de um monte de gente cheirosa, mas ela vai falar isso. E aí, isso foi o único momento, assim, dessas situações que eu senti, assim, que era um racismo, não diretamente para mim, nesse caso dele, mas também me atingiu. Porque senão eu não teria sentido, senti um baque, sabe? Eu não acredito que ela falou isso.

Para Gonzalez (2020), o racismo no Brasil é profundamente disfarçado. Na divisão racial e sexual do trabalho, a mulher negra sofre as duas discriminações. Segundo essa perspectiva, a mulher negra *personal trainer* é atravessada pelo racismo enquanto o não-reconhecimento de seu saber e da construção da sua trajetória. Em um segundo momento, Amélia destacou a forma racista como uma aluna se refere a um cliente da academia que treina próximo a elas. Falar do cheiro desse homem negro, é um racismo tão absurdo. Se autoriza a ser violenta, não só com o homem, alvo do discurso de superioridade branca e de higienização de corpos, na medida em que ela disse isso para uma mulher negra. Por que ela direciona isso justamente para essa mulher negra?

Amélia relatou como se sentiu tempos depois desse episódio de racismo com a aluna de personal:

[...] depois que eu tive o estágio no [núcleo de estudos de raça] que eu comecei a pensar, ah, mas a situação tal, talvez, foi isso, a situação tal, foi isso. Tipo, quando essa minha aluna falou isso, eu deveria ter dito: “não, não

pode se referir a ele assim”. E na hora eu não sabia o que falar para ela, tu entendeu? Quando ela falou aquilo, eu só olhei para ela assim, daí ela: “ai, eu falei, porque...” Sabe, ela se tocou o que tinha feito. Mas eu poderia ter falado para ela de uma forma educada, claro. Sem ser nem um pouco agressiva, mas no sentido de te falar, assim: “não, tipo, pegou mal tu falar isso para ele”, entendeu? E aí ela ia se sentir mal pelo fato de ter feito e se tocar que não é legal.

Amélia destacou que não sabia como reagir ao racismo da aluna. Quando percebeu que precisava ter respondido, observou que seria de forma educada. Me parece que o campo discursivo é permeia por ideais da branquitude em relação ao modo como o racismo deve ser denunciado. Ou seria o receio de não ser considerada agressiva? Ou não se autoriza a sentir raiva. Para Audre Lorde (2019), a raiva expressa e traduzida em uma ação a favor de nossos ideais e nosso futuro é um ato de esclarecimento que liberta e dá força, pois é nesse processo doloroso de tradução que identificamos quem são os nossos aliados, com quem temos sérias diferenças e quem são nossos verdadeiros inimigos.

Cada uma dessas mulheres, receberam oportunidades diferentes de trabalho, não por falta de conhecimento, mas talvez, pelas marcas que seus corpos carregam. Iara alcança cargos importantes na academia que trabalha, será que isso é atravessado pelo discurso do corpo saudável? Amélia fala sobre a falta de oportunidade de crescimento.

Até o ano passado.. é porque eu passei acho que por todos os setores. Todos os setores, assim ó, porque daí quando eu me formei, eu já era instrutora de sala na parte da musculação e dava aula de funcional. Aí, eu me formei, continuei atuando na mesma academia onde eu estagiava e tudo mais. E daí eu fui para coordenadora técnica, continuei atendendo como instrutora e as coletivas eram tudo comigo. Daí a gente tinha dança e o funcional. Depois a gente colocou o *Jump*, aí eu subi de cargo, fui para gerente. Quando eu virei gerente, eu comecei a largar um pouco as coletivas, porque daí não tinha como gerenciar e estar nas coletivas, ainda. Aí eu dei aula de *Jump*, também. Só que daí, depois, eu me afastei. Aí depois, como a gente mudou de academia, mudou de marca, daí eu não quis continuar mais. Mas eu fui professora de *Jump*, de *Step*, de dança, funcional. (Iara).

Foi uma questão de não ser tão amiga da chefe naquele momento, entende? Uma questão de ver pessoas que eu julgava, né? Que, para o meu ponto de vista, não trabalhavam tanto, não se dedicavam tanto, não tinha tanto tempo de empresa como eu. E eu sempre me disponibilizei para treinamentos e cursos. Sempre que eles perguntavam: “Ah, você gostaria de ser líder algum dia?” Eu sempre colocava que sim e tudo mais. E aí, vendo isso acontecer foi umas das coisas que me desmotivou. E eu pensei, pô se não está rolando até agora, tipo, eu me dedicando, eu estou dando meu 100%. Se com 100% não é suficiente, não vai rolar mais. (Amélia).

Trata-se de processos de individualização em que todas as pessoas devem performar o sucesso e o esforço individual seria o único caminho. Porém, não é

garantia de que será alcançado. Partindo disso, vamos entender melhor a forma como as participantes organizam a rotina de trabalho:

É uma coisa que ainda peço bastante a rotina do meu trabalho, porque, assim, a gente segue o horário que a gente tem fixo para atender os alunos. Mas algo que eu preciso melhorar, eu preciso ajustar melhor os horários e ter um tempo fixo para mim treinar, porque eu estou pecando nisso. Eu estou treinando na hora que tá dando e não tá legal. Segunda, quarta e sexta é os dias que eu mais trabalho, trabalho em torno de 10 a 12 horas por dia. (Jurema).

De manhã, eu dou os pessoais. A tarde, agora, faz acho que um mês mais ou menos, que eu não estou trabalhando mais, por opção, por conta do projeto de TCC e do trabalho do TCC, né? E foi uma opção, porque onde eu estava trabalhando, que é o [academia], a remuneração não é tanto quanto eu gostaria. Então, eu vi que não estava valendo a pena ocupar esse período da tarde. Mais cansaço, mais estresse, mais ansiedade. A tarde, eu faço os estágios e à noite vou para faculdade. Eu tento jogar tudo num período só, sempre foi assim... Então, três horas. Três horas. (Amélia).

Eu tenho uma agenda bem minuciosa, assim, sabe? Então, normalmente na parte da manhã... Eu tenho três horários de atendimento de manhã, todos os dias, de segunda a sexta. Seis, sete, oito horas da manhã. Aí, o restante ou é o meu treino ou é o meu descanso. Parte de consultoria, atendimento no WhatsApp, essas coisas, tudo aí e os processos que eu tenho dentro da consultoria... É tudo no período da tarde, entre meio-dia às 17h, assim. Aí é onde eu faço troca de treino. Aí, tipo, as pessoas que entram em contato comigo, que eu não consegui converter em venda, eu tenho um processo também para aplicar com essa galera, sabe? E daí, depois, os outros... Aí, três vezes na semana, à noite, eu atendo três horários também. Aí, o restante é tudo descanso. Dá em torno de... Depende o dia, né? Porque tem dias, tipo, uma quarta-feira hoje, por exemplo, eu atendi, vou trabalhar agora até às 17h e depois eu estou livre. Mas, a grosso modo, ali, é umas 12, 10, 12 horas por dia. (Iara).

Olha, é... Os dias, horários certinho, que eu converso com o cliente. Então, já tenho, por exemplo, o celular em si, praticamente, a gente consegue agendar certinho os horários. Então, para mim, é bem tranquilo. Mais ou menos quase 10 horas. Mas é picado, né? (Iracema).

Jurema diz não se organizar para ter um tempo para si, para se dedicar aos treinos de musculação. Mas, ela trabalha de 10 a 12 horas por dia. Amélia trabalha menos com a educação física, pois está finalizando a graduação em odontologia, ela dedica meio período ao trabalho de *personal trainer*, três vezes por semana. Para ela, o que recebe como *personal trainer* complementa sua renda fixa e, assim, consegue se dedicar mais a graduação. Sua rotina se divide em atendimentos presenciais como *personal trainer*, estágio não-remunerado a tarde e aulas da faculdade todos os dias a noite. Não relatou um período em que consegue treinar. Somando os períodos de trabalho, Amélia trabalha em média 12 horas. Iara se dedica aos atendimentos

presenciais como *personal* pela manhã e à noite, a tarde trabalha como instrutora numa academia. Durante esse período da tarde, como instrutora, também ajusta treinos *online* de suas alunas de consultoria. Iara consegue organizar sua rotina para ter um tempo de treino. Somando seus horários, ela trabalha em média 12 horas por dia. Iracema relata o uso do celular para trabalho, e consegue ajustar os horários dos alunos pelo aparelho. Não relatou um tempo dedicado ao treino pessoal. Anteriormente, destacou que treina todos os dias para manter seu corpo “sarado”. A forma como expressou o “sarado” é para se referir a um corpo livre de doenças. Iracema trabalha em média 10 horas por dia.

Podemos perceber que todas as participantes trabalham, em média, 10 a 12 horas por dia, mesmo que dedicassem a outras funções fora o trabalho de *personal trainer*, contabilizaria como horas de trabalho. Como foi o caso de Amélia. Todas cuidam de suas casas. Jurema cuida da mãe, que tem problemas de saúde e não pode mais trabalhar. Amélia mora com os pais para poder finalizar a segunda graduação, contou que eles são idosos e precisam de atenção. Iara mora sozinha e precisa cuidar da sua casa. Iracema mora sozinha, mas contou que exerce o papel de cuidado com a nora, pois o filho decidiu tentar a vida no exterior. De uma forma ou de outra, não exercem só o trabalho remunerado de *personal trainer*, também, o trabalho de doméstico e cuidados. Diante de tantas horas trabalhadas, tanto tempo fora de casa, qual será a maior renda que essas mulheres alcançaram nesse trabalho autônomo?

Sobre a maior renda que conseguiram atingir como *personal trainer*, as participantes destacaram:

Nossa, nunca parei pra pensar, mas eu acho que foi... acho que foi no meio do ano passado que eu trabalhava muito mais. Tipo assim, eu ficava praticamente 24 horas dentro de uma academia. Trabalhava muito, muito, muito, muito, eu trabalhava de manhã, tarde e noite, começava 5h30 da manhã eu parava tipo 22h00 da noite, entendeu? Consegui descolar uma graninha, mas, assim, era muito trabalhado, foi onde eu tive o estalo e falei “não, agora eu preciso dar uma pausa... desacelerar”, Porque eu já estava tendo transtorno de ansiedade estava, assim ó, ligada no 220. Eu preciso parar e também prestar atenção nas coisas que são mais importantes. Que é o meu autocuidado, o tempo que eu tenho para dar que eu nem treinava, eu não estava treinando, não conseguia o tempo de qualidade que eu tenho com a minha família e minhas coisas espirituais também. Mas perto ali de uns R\$8.000,00 ou R\$9.000,00. Não era muito, mas tipo assim pelo tanto que eu trabalhava. (Jurema).

Eu acho que foi uns R\$ 5.000,00. Aquele período eu estava com muitas alunas de *personal*, que eu estava só trabalhando. Eu já fui de trabalhar sábado, domingo, bem trouxa. Qualquer horário que perguntasse, eu ia. Só

pelo prazer de trabalhar. E ganhar dinheiro, claro, né? Eu acho que foi ali no ano de... deixa eu pensar. Foi quando eu morei sozinha a primeira vez. Acho que deve ter sido em 2018, 2019, mais ou menos, que aí eu morava com umas meninas, foi quando eu resolvi sair de casa. Eu pensei, agora eu estou ganhando bem, então, eu saí de casa, estava pagando só o carro, e aí eu estava ganhando super bem. Estava, eu acho que umas 10 alunas de personal, trabalhava o dia inteiro, final de semana, louca, louca, comprei uma maquininha de cartão e tudo, porque daí para facilitar e tal. Então, nesse período aí eu tirava uns R\$4.000,00, R\$5.000,00, mas foi só, foi o máximo que eu ganhei até hoje. (Amélia).

Mensal? É... Olha, Lu, eu não consigo te dizer com certeza. Só com o personal no presencial. Eu acho que já chegou, no máximo, R\$ 8.000,00. Seis horas. De atendimento de personal nunca passou mais que isso. (Iara). Como eu estou começando agora... em valor... Porque o que acontece, eu comecei, é mais ou menos assim R\$5.000,00, R\$6.000,00 mil, acho que foi o maior. Trabalhando assim... 10, 12 horas por dia. (Iracema).

Jurema relata que sua maior renda foi num período em que estava trabalhando demais e sua maior renda chegou a R\$ 8.000,00 entrando na academia às 5h30min e saindo às 22h00min, uma média 15 horas de trabalho por dia. Calculando, Jurema ganhava, em média, R\$ 30,00 por hora trabalhada. Amélia destacou que sua maior renda foi R\$ 5.000,00, trabalhando o dia inteiro, 10 a 12 horas por dia. Amélia ganhava, em média, R\$ 25,00 a hora aula. Iara conseguiu atingir R\$ 8.000,00, trabalhando 6 horas por dia como *personal trainer*, aproximadamente R\$ 66,00 a hora aula. Iracema chegou aos R\$ 6.000,00, trabalhando 12 horas por dia, em média R\$ 25,00 a hora aula. Esse cálculo é importante para que se possa observar que o valor final é resultado da precarização do trabalho. Para Vergès (2020), as transformações do capitalismo oferecem uma oportunidade decisiva para a precarização, sobretudo por meio da feminização, em escala mundial, dos empregos subqualificados nas zonas de abertura econômica e na economia informal.

O estudo de Bossle (2009), realizado com homens e mulheres que atuavam como *personal trainer*, demonstrou que o personal precisa “vender a si mesmo” para se manter no mercado, tornando o indivíduo em um serviço construído em “sua própria marca”. Neste contexto, vale citar um dado da pesquisa de que o próprio corpo da personal pode ser visto como produto de venda, quando um dos entrevistados apontou como ponto negativo de ser *personal trainer*, o fato de ter seu corpo julgado conforme padrões de beleza. Ainda, cabe referir a questão de gênero, à medida que as entrevistas mostraram que as mulheres eram menos creditadas do que os homens. Portanto, a “marca feminina” parece ter menos valor no mercado. Este estudo é importante para entendermos de que forma a ocupação *personal trainer* é vista e

pesquisada no mundo acadêmico. Neste estudo, não houve uma tensão em relação ao gênero, como uma categoria analítica, mas a forma como as mulheres são vistas neste mercado de trabalho. De igual modo, a questão de raça seguiu invisibilizada. Como já apontado, mulheres negras não podem ser colocadas na caixinha “mulheres”, pois somos mulheres negras.

A partir dessas informações, questionei se as participantes recebiam indicações, por parte de outros profissionais da mesma área de atuação. Trago o relato de Jurema.

Jurema: Não, não. Eu fui indicada por essa outra personal que saiu, mas antes de mim tinham outras, brancas. Na verdade é triste falar... mas ainda eu acredito que eu fui escolhida não só pela questão, tipo assim.. eu acho que isso aí vem por último. Para ser bem sincera, a questão de ser uma boa profissional eu acho que vem por último. Para ser bem sincera, eu acho que foi pela questão do valor mesmo. Porque eu ainda me considero barata perto das outras.

Pesquisadora: quanto, em média, consegues cobrar por hora aula?

Jurema: R\$80,00 R\$85,00. Mas em vista das que foram indicadas por terem status, serem requisitadas, bem vistas, eu acredito que eu sou uma das mais baratas.

A precarização do trabalho de *personal trainer*, não aparece somente no financeiro, mas na desvalorização, no não-reconhecimento. Esta ocupação é desvalorizada através da performance e das marcas dos corpos que a exercem. Como se manter em uma ocupação profissional que não aceita o seu corpo, ou que determina como ele deve ser? Quais dificuldades podem aparecer para essas mulheres, para além do financeiro, da rotina exaustiva em busca de uma remuneração digna?

Sobre as dificuldades na atuação como *personal trainer*, as participantes destacaram:

Sim, a questão do *status* muito. É o que eu mais vejo, Luana. (Jurema).

É que quando eu comecei a atender o personal, eu já tinha meio de locomoção, assim, né? Antes eu vinha de ônibus. Só que daí, o que acontece? Eu ajustava a minha rotina por conta disso, né? Mas... a questão, uma coisa que eu vi, que eu percebi, morando no [município vizinho], porque, tipo assim, foram... Eu trabalho na área já são 10 anos. Isso foi esse ano agora. Então, foram 9 anos da minha vida vindo trabalhar, tipo assim, 4h30min da manhã, 5h00min horas da manhã pegando o ônibus e voltando tarde da noite. E tipo assim, tinha um período de descanso, mas dormia dentro do carro ou dormia num cantinho da academia para dar uma descansada. E agora morando um pouco mais perto da academia, sabe, é outra... Nossa, outra vida, meu Deus! É outra vida. A qualidade de vida foi lá em cima. E daí vindo para cá e morando mais perto, que eu pensei assim, nossa... Porque lá não tinha como, né? Não desmerecendo o [município], né? Mas em questão de oportunidade de trabalho, ou até mesmo para atuar como

personal trainer, tu não tem um público tão bacana lá no [município]. Não adianta, não tem. É cidade de litoral... É mais bairro, não é... Entendes o que eu quis dizer, né? (Iara).

Sim, encontro pela questão que o povo em si, as pessoas, eles não têm aquela... aquele... como é que eu vou dizer, vou dizer assim, um respeito pela profissão, porque eles não veem o quanto é importante essa profissão, principalmente, no dia de hoje. Então, a dificuldade é de não valorizar a nossa profissão pessoal. As pessoas falam: “ah, não, pessoal, hoje não vai dar, esse ano não vai dar porque está um pouco apertado e aí tal, tal, tal, tal, tal... a gente vai ter que cancelar”. Entendeu? Então, aí a gente fica triste nessas questões. Pedem desconto demais. Tem pessoas que tem poder aquisitivo bem maior e pedem bastante. A gente tem que ter um equilíbrio, tanto para as pessoas de poder aquisitivo, e tanto para as pessoas que sejam de classe média alta, ou classe média... média. Então, nós temos que ter aquele equilíbrio ali, para poder manusear os valores. (Iracema).

Mas, por que o *status* seria tão importante para o trabalho de Jurema? Por que apontou essa demanda como uma dificuldade? A colocação de Jurema se apresenta como um dos efeitos de verdade da graduação que disciplina o corpo para a ocupação profissional. Disciplinar um corpo para uma ocupação profissional é uma forma de controlar um corpo para além dos mundos do trabalho. Iara colocou a qualidade de vida como uma possibilidade para trabalhar melhor. A organização neoliberal determina que o trabalho é a função principal da vida. Com isso, não podemos esquecer que a educação física, inicialmente, se organizou para produzir corpos saudáveis para o trabalho. De diferentes formas, elas relataram experiências marcadas pela instabilidade de renda, que é um reflexo da desvalorização. Iracema equilibra os pratos, precisa precificar de formas diferentes para classes que ela atende. E é dessa forma que a divisão racial do trabalho opera sobre corpos de mulheres negras, em que seus conhecimentos são desvalorizados através da precificação.

Sobre modos de enfrentamento ao que trouxeram como instabilidade de renda por serem profissionais autônomas, as participantes relataram:

Muita instabilidade. Então, não é todas as vezes que vai tá bom. Eu tento me organizar financeiramente, evito o máximo de fazer contas grandes, né? Eu estava até falando com um conhecido meu que eu não tenho conta grande, a minha conta maior que eu tenho é o meu aluguel, né? Que eu e meu irmão que sustenta a casa, que a minha mãe ela tem vários problemas de saúde e não é aposentada. É a conta maior que eu tenho. Mas eu evito o máximo de fazer conta muito grande por causa dessa instabilidade. Um mês você ganha bem, outro mês você não ganha tanto. Aluno entra, aluno sai... assim, né? (Jurema).

Acho que já ali nos finais de ano. No início, quando eu não sabia me programar. Então, eu sempre tive o fixo. Mas teve uns dois anos que eu saí. Eu cansei, estava numa fase muito ruim. E aí eu saí da [academia] e fiquei só de personal. Essas minhas alunas sempre foram de parar, dezembro, janeiro e voltar só em fevereiro. E aí eu ficava só com uma. Uma que me pagava R\$800,00, porque ela treinava todo dia. E ela me pagava R\$800,00 e eu ficava com esses R\$800,00 em dezembro e janeiro. E foi a instabilidade financeira que eu passei, assim. Mas sempre teve meus pais e tal, sabe? E aí, era numa época que eu morava sozinha. Então, isso foi a única instabilidade financeira. Tanto que eu voltei para casa por ver... que eu ia começar a faculdade, eu não sabia que tinha tanto material, e aí eu vi que não dava e eu sempre fui muito preocupada com essa parte financeira. Eu não tenho dívida, meu carro tá pago já. Não ligo para celular, tipo, meu celular tá aqui, ó, eu sei que eu não tenho condição de ter um celular top. Então, eu sei que em um momento que eu tiver, eu vou comprar. Então, eu sei que, tipo, isso me contenta, entendeu? Ah, o fato de, ah, eu queria trocar de carro, queria, mas eu não tenho dinheiro agora que eu estou me dedicando para a odonto. Então, sabe, assim, essa instabilidade financeira foi isso, assim. Os finais de ano, que para gente é complicado, principalmente, no início quando tu não se programa. (Amélia).

Passo, bastante. E outra coisa também é... Eu vejo que a nossa classe, a nossa profissão, é muito egoísta, entendeu? Por parte dos profissionais em si. Porque... Cada um tem seu diferencial, cada um tem seu sol, cada um tem sua habilidade. Então, conclusão, uns ficam com medo do trabalho do outro. E aí, o que acontece? Desvaloriza o trabalho na questão de valores. Pedem muito menos. Então, eu estava conversando com uma personal que ela é... ela também atua mais ou menos no horário que eu trabalho, e a gente estava conversando sobre isso, que os profissionais também... tem muitos profissionais que estão desvalorizando o trabalho, estão pedindo valores muito abaixo. E aí as pessoas vão e agarram, entendeu? Então, isso aí é muito, muito chato, que também gera em nosso meio a desunião, entendeu? Entre o trabalho. (Iracema).

É comum, mas não deveria ser, que pessoas que utilizam uma prestação de serviço decidam finalizar a relação de trabalho sem aviso prévio. Ser uma trabalhadora autônoma demanda uma organização e ser uma *personal trainer* negra, demanda ainda mais. O que as entrevistadas destacaram dizem de um efeito de verdade, das verdades que foram incorporadas. Quais as condições do que foi dito? O relato de Jurema apontou para a forma como uma profissional liberal deve se organizar por conta da instabilidade de renda e, me parece, que essa instabilidade já está atrelada à ocupação liberal, como uma verdade que foi externalizada e incorporada e tal acontecimento se torna um efeito.

Uma das participantes relatou como as/os alunos(as) costumam interromper o trabalho e como realiza o manejo nessas situações:

Nossa, muito! Aconteceu algo ontem. Não estava tudo normal, não. Porque a pessoa... acabou desfocando por problemas pessoais, conjugais e aí, do nada, chegou ontem “não vou treinar mais”. E eu falei “tem certeza?” “Não vou treinar mais, não sei o que...”. Eu falei: “tudo bem, você tem livre arbítrio pra escolher se você quer continuar treinando ou não, mas a questão X é que

você né...”. Ai você fala ali sobre o autocuidado... Aí, hoje, antes de eu conversar contigo, ela mandou mensagem: “obrigada pela conversa de ontem, decidi que vou pagar mais um mês”. (Jurema).

Amélia relatou que sente a desvalorização por outra via:

Eu acredito que as mulheres, às vezes, elas preferem mais o personal homem. Eu não sei explicar. Eu é o que eu sinto. O que eu vejo, assim. Eu acredito que seja... Eu não sei. Até, talvez, porque tem bem mais mulheres treinando com personal, eu acho, do que homens. Alguns raros que a gente vê homens treinando com personal, né? Eu acho que eu sempre vejo mais mulheres. Eu acredito nisso, assim. Não sei se isso já vem um pouco da minha questão que eu passei na ginástica, que eu acabo colocando essa película para o personal. Talvez sim, talvez não, não sei. Mas eu acho que as mulheres tendem a colocar menos defeito nos homens, eu acho. (Amélia).

Jurema, muito desgastada, relatou a forma como precisa convencer uma aluna a não interromper os treinos. Utiliza a mesma comunicação de suas redes sociais, pontuando o treinamento personalizado como uma rotina de autocuidado. Amélia destacou que alunas/clientes mulheres, por vezes, preferem contratar um personal homem. E justifica sua colocação destacando que essas mulheres tendem a colocar menos defeitos em homens. Por estar imersa nesse campo-tema, depois desta colocação, anotei em meu caderno que precisava sair da entrevista, entrar na academia e reparar na quantidade de mulheres treinando com personal, depois, identificar quem eram esses/essas profissionais. E não é que Amélia tinha razão e, de fato, vi mais mulheres treinando com homens do que com mulheres.

Pensando ainda na organização e rotina de trabalho dessas mulheres, assim como todo ser humano, passível a doenças e demandas da vida, perguntei para as participantes se já precisaram de afastamento do trabalho por motivos de doença:

Sim. Inclusive, semana passada, eu tive uma infecção intestinal junto com uma virose e nunca, nunca aconteceu isso, tá? Nunca faltei, nunca faltei! A não ser que seja alguma coisa grave com a minha família, que a única coisa que faz eu faltar. Eu posso estar doente, eu vou vir trabalhar. Só que semana passada, eu tive essa infecção intestinal junto com a virose e eu não tinha condições de vir trabalhar. Fiquei uma semana sem atender. E eu vi a necessidade de que a gente também precisa de pausas, que a gente também precisa olhar pra nós, cuidar da nossa saúde, porque a gente cuida da saúde alheia e acaba esquecendo da nossa. Influenciou financeiramente, porque, por se autônoma e trabalhar por conta, influenciou sim. Porque daí... como não vim atender... eu não vou cobrar do aluno. Então teve que descontar. (Jurema).

Recentemente que eu fiquei um pouco até... parada, porque eu tive algumas cirurgias. Então, conclusão, tive um período que eu fiquei parada. Então, até agora... agora também estou começando o meu trabalho. Ah, parei por quase dois anos. Eu tive umas três cirurgias, né? Mas não de doença, mas é tipo assim, é físico. Eu tive que fazer uma histerectomia. Rompi o tendão. Nunca viu um atleta saudável, né? Então foi todo um contexto. (Iracema).

O que podemos perceber aqui são duas vias. A primeira, de Jurema, relacionada à instabilidade de renda como resultado de um adoecimento. A segunda, a pausa de dois anos que Iracema foi forçada, por complicações no joelho. Essa ocupação profissional demanda o corpo como ferramenta de trabalho, me parece, não ser possível adoecer. Então como elas vivem para além do trabalho?

As participantes relataram como organizam suas férias:

Hoje eu consigo tirar, eu sempre tiro ali é entre março e abril porque daí já passou aquela alta temporada. Eu consigo passear mais tranquila, não tem temporada também nos lugares que eu vou. E em questão de renda, né? As coisas ficam mais baratas, também, questão de valor. (Jurema).

Sim, obrigada, né? Porque, por mim, eu não tiro. Dezembro e janeiro. Delas de personal e a [academia em que dá aulas de ginástica laboral] acabou que agora está coincidindo, também, dezembro e janeiro. Metade de dezembro e metade de janeiro. (Amélia).

Então, normalmente, mais final de ano, assim. Aí tudo depende também... porque daí como eu sou instrutora... Aí, dependendo de quando que vai cair as minhas férias na academia. Eu organizo a minha agenda na parte do personal, assim. Mas uma semana é de certeza que eu zero a vida. Aí, daí tudo depende. Mas 30 dias, tipo assim, não dá, né? Acho que qualquer pessoa autônoma não consegue ficar 30 dias de férias, eu acho. Se conseguir, me diz como é que faz. (Iara).

Não, mas eu tiro tipo assim entre o natal e o depois do dia 6, que é feriado aqui, então eu tiro tipo uns 10 dias. Eu consigo fazer algumas coisas, mas é muito pouco. (Iracema).

Jurema se organiza para tirar férias em períodos de baixa temporada, assim, consegue gastar menos para viajar. Amélia se diz obrigada a tirar férias, pois, por ela, não tiraria esse período por questões financeiras, para continuar com uma renda fixa. Iara organiza suas férias de acordo com o período férias da academia que trabalha como instrutora. E destaca que só consegue tirar uma semana de férias como personal. Para ela, é impossível uma trabalhadora autônoma ter um período de 30 dias de férias. Iracema tira férias num período importante de comemorações, entre o natal e o ano novo, mas destacou que não consegue fazer muita coisa nesse período. Talvez, por ser um momento de alta temporada, como Jurema destacou, que nesse período é difícil tirar férias por questões financeiras. Tudo isso, me fez pensar, de que forma elas se fortalecem para se manterem no trabalho. Onde se ampara o discurso de que uma profissional autônoma não tira férias de 30 dias, como em qualquer outra ocupação profissional? As profissionais que entrevistei passam mais tempo

calculando quando e como poderiam tirar férias, do que de fato descansando. Não seria essa, uma colocação neoliberal? Onde corpos continuam sendo disciplinados para o trabalho e não ao descanso. Onde o corpo é visto apenas como ferramenta de trabalho.

Jurema relatou que já foi afetada emocionalmente por relações de trabalho:

Eu faço terapia semanalmente! Faço, tem que aprender a lidar também com as minhas emoções, porque querendo ou não, o nosso trabalho exige isso também. No começo da profissão, eu fui essa pessoa... eu carregava o problema de aluno para casa e eu fiquei doente emocionalmente, porque eu me sentia... eu tinha síndrome de Jesus Cristo, né? Que eu queria ajudar todo mundo. E eu levava muito problema grave para a minha casa. Porque quando a gente atende personal presencial a gente tem muito contato com o aluno. E a gente acaba criando um vínculo e, a maioria das vezes, o aluno vem não só pra treinar, vem para desabafar, vem para conversar e se você não tiver ali um limite, você acaba assim... trazendo esses problemas para tua vida. Então, hoje eu sei separar problema da academia aqui na academia, sou legal, converso se precisar, mas aqui dentro. Fora daqui, eu sou a Jurema pessoal, levo meu profissional, carrego, a gente carrega 24 horas, mas problema de aluno não levo mais.

Soltei uma risada sincera durante a entrevista, quando Jurema falou sobre a “síndrome de Jesus Cristo”. E de fato, mulheres negras cuidam do mundo inteiro. De algum modo estamos passíveis a cair na lógica do cuidado nessa relação de trabalho. Mas Jurema demonstrou a todo momento um esgotamento com a profissão, principalmente, com o atendimento presencial de *personal trainer* e destacou motivos que a levaram a inclinar sua atuação somente para o atendimento online:

Olha eu acho que o ataque, ele vem de forma sutil diariamente quando a gente.. eu divulgo meu trabalho através do Instagram, né? Porque, eu estou muito focada na minha consultoria *online*. Eu quero viver de consultoria *online*. Nossa, eu estou cada vez diminuindo mais o meu público do presencial, porque o meu foco é me dedicar cem por cento na consultoria. E o meu trabalho, eu faço a propaganda dele através do Instagram e boca a boca, nos alunos que já treinam.

É a precarização do trabalho como *personal trainer* que inclinou Jurema a tirar o seu corpo da academia. Quando ela enfatizou que “os ataques a gente sofre diariamente”, sinaliza todos os episódios que sofreu durante a sua trajetória profissional. A partir disso, posso analisar que, o capitalismo produz o esgotamento dos corpos, principalmente dos corpos de mulheres negras. Para Vergès (2020), existe uma economia que produz o esgotamento, o cansaço, e o desgaste dos corpos racializados e generificados, sendo uma constante nos testemunhos das mulheres que ocupam o mundo.

Iara também relatou que deseja inclinar sua ocupação profissional para o atendimento *online*, mas por outro motivo:

A minha renda principal é o personal, atualmente. Quero parar com o personal e ficar só no digital. Tenho esse projeto. Eu sei que vai ser uma coisa mais a longo prazo, né? Mas tenho esse projeto.

Pensando como empresa, quando tu tem uma empresa, tu quer o quê? Dinheiro, faturar, né? Mas eu sempre pensei já no digital. Então, há cinco anos atrás, eu já estava pensando na questão da consultoria, que não estava tão alavancada igual como é hoje, né? Porque, quando tu é personal, é aquela coisa, tu vai ter um faturamento alto, tu vai ter um lucro alto como personal, tu vai ter que ter uma carga horária mais extensa, vai chegar um momento que tu não vai conseguir abrir mais horário, tu vai ter que atender mais pessoas por horário. Vai chegar uma hora que tu não vai conseguir alavancar mais. Aí, hoje, eu já não atendo tantos horários. Hoje, se eu for botar na ponta do lápis, eu atendo 6 horas de personal por dia. Aí eu quero aos poucos diminuir isso, porque na consultoria, no digital, eu vou conseguir alavancar muito mais pensando em faturamento.

Migrar para o trabalho remoto, com elaborações de treinos, não significa que profissionais trabalhem menos, mas sim, que poderiam atender em alta demanda, produzindo. A lógica neoliberal, que impele os sujeitos a atuarem como empresas capitalistas, é uma chave de análise importante. A lógica coloca em questão o próprio tempo necessário para a realização do trabalho, impulsionando a adoção de estratégias que prometem o aumento de produtividade e, por consequência, de renda, as quais são incorporados por profissionais autônomos, entre outros. Longe de configurar relações de trabalho mais igualitárias, pode produzir um esvaziamento de lutas coletivas pela igualdade racial, de gênero e de classe, entre outras.

Voltando para o desgaste de corpos racializados, Amélia decidiu cursar outra graduação e relata os motivos:

Porque, na pandemia, eu comecei a pensar que eu queria uma profissão que fosse mais... que fosse vista, mais vista como essencial. Eu acho o exercício físico muito essencial, principalmente para mim, pessoas como eu, que sou ansiosa. E aí eu comecei a pensar, poxa, por que as pessoas tão vendo a minha profissão como algo não essencial? Se é essencial. Só que existe aquela coisa das pessoas ainda acharem que conseguem viver sem exercício. Na verdade, elas vivem, mas vai chegar um momento que elas não vão mais conseguir. Ou vão ficar muito doentes, enfim. Mas eu acredito que eu não me vi mais na profissão de educação física com 50, 60 anos, entendeu? E aí eu parei para pensar também no fato de que não surgiu nenhuma oportunidade de crescimento profissional, nesse período. Eu já trabalho há 10 anos na área. E não teve nenhuma oportunidade profissional melhor. Trabalhando na musculação, a gente sente dor na perna, também, tem problema de circulação. Eu lembro quando eu ficava na musculação, dor nas costas, também. Só que a ginástica, parece que ela te desgasta mais. A minha inclinação para odonto foi essa, assim. Eu não me vi mais na educação física.

Iracema destacou, anteriormente, que a desvalorização da ocupação *personal trainer* parte do pressuposto de que não é necessário treinar. E aqui, Amélia evidenciou que escolheu outra profissão por pensar que o exercício não é visto como essencial. Um ponto importante se refere a não se ver trabalhando com a educação física com 50, 60 anos. É um relato que se ampara na episteme da educação física, quando, em sua construção de saberes, reproduz o corpo ideal para a ocupação *personal trainer*, mas não somente.

Iracema atua como *personal trainer* aos 55 anos. E, de fato, é uma profissão que demanda o corpo como uma ferramenta de trabalho. Mas se a prática de exercício físico é vista como uma ferramenta para “envelhecer bem”, como o discurso da saúde coloca? Não conseguiria trabalhar como *personal trainer* aos 50 anos? O discurso da saúde produzido pela educação física, de alguma forma, limita o espaço-tempo de atuação de determinados corpos em práticas profissionais. Para Mezzaroba (2016), a educação física se limita à percepção de saúde como um estado de corpo saudável, mas também a aspectos estéticos. Para o autor, a graduação em educação física discute saúde de forma simplista e higienista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para finalizar este percurso, elaborei questões importantes sobre como o corpo, o gênero e a raça, enquanto categorias analíticas, são ferramentas de análises fundamentais para pensar a educação física. A educação física brasileira se constituiu por vias médicas e militares, a fim de organizar a sociedade para o trabalho. Este foi um período marcante para a análise, pois, delimita a forma como o governo militar definiu os moldes da graduação. É importante destacar como as áreas da educação física foram se moldando com o capitalismo, através do neoliberalismo, demonstrando que, como área de atuação, não rompe com os moldes iniciais da graduação.

Cada vez mais, a educação física tem se inclinado a prática pedagógica do saber-fazer para ensinar, na produção de saberes e verdades que serão reproduzidos na sociedade, através dos mundos do trabalho. O discurso da saúde recai, principalmente, sobre os corpos das mulheres durante a graduação em educação física, como foi possível perceber nas entrevistas realizadas. Como no caso de Jurema, por exemplo, durante a graduação, emagreceu e profissionalmente se dedica a trabalhar com o emagrecimento, apesar de esbarrar no discurso do cuidado de si mesmo, como ela pontuou algumas vezes. Não se normalizar o emagrecimento durante a graduação, mas problematizar práticas disciplinares e higienização dos corpos.

Desde a sua construção, como foi possível verificar por meio das pesquisas documental e bibliográfica, a educação física reproduz um discurso higienista, neoliberal e capitalista. Tal discurso é incorporado e reproduzido pelo universo *fitness*, capturando profissionais para uma atuação liberal. É dessa forma que os moldes de organização racial estruturam os mundos do trabalho, definindo o corpo ideal para uma ocupação profissional, como pode chegar e de que modo irá atuar nessa organização racial. A precarização é um dispositivo de organização e é através dela que corpos racializados ocupam apenas a extensão territorial de massa marginal. É nesse território ilusório que a precarização se instala. A educação física não escapa desse dispositivo de organização, muito pelo contrário, opera de dentro para fora dessa estrutura.

Na pesquisa realizada, foram analisadas desigualdades de gênero e raça que constituem as trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*, que atuam como trabalhadoras autônomas. Foram apresentados eventos que trouxeram

visibilidade a construção da formação em educação física, no contexto da graduação brasileira, em uma perspectiva de trabalho, de gênero e de raça. E analisadas as relações de trabalho, de gênero e raça nas trajetórias profissionais de mulheres negras *personal trainers*.

A performatividade de gênero apareceu como um fator importante nas relações de trabalho, principalmente, quando uma das entrevistadas destacou a necessidade de se “masculinizar” para impor respeito aos alunos homens. Tal discurso demonstra o quanto o corpo masculino é respeitado nessa área de atuação. Também, que fator biológico é destaque na graduação em educação física, desde a sua criação, pela análise de como as aulas da graduação eram realizadas em 1949 e o quanto reproduzia a divisão por sexo. E, hoje, definindo os corpos designados a áreas de atuação no mercado de trabalho.

A raça atravessou as trajetórias das mulheres entrevistadas na pesquisa, mesmo que, em alguns momentos, não tenham identificado certas situações vividas como preconceituosas. Isso não as limita ao embranquecimento, mas à forma como a sociedade opera para que não alcancemos a percepção das desigualdades. Deste modo, nossos corpos podem ser doutrinados pelas amarras do capitalismo, sem tensionamentos que possam nos levar a uma organização social, a um aquilombamento da nossa profissão, enquanto mulheres negras. Seria a partir disso que poderíamos romper com essa lógica de opressão e de desigualdade.

O investimento que as mulheres negras adotam para se manterem nessa área de atuação tem um custo significativo, envolvendo o deslocamento para realizar o trabalho, as roupas “adequadas” às normas impostas pelo universo *fitness*, o *marketing* nas redes sociais, com uma internet com velocidade ideal para tal fim e um celular mais próximo da última geração. Tudo isso para performarem nessa área de atuação profissional. Não foi à toa que uma das participantes decidiu realizar um outro curso de graduação, agora, de odontologia. Migrar da educação física para a odontologia indica a compreensão de que poderá ocupar uma posição de maior reconhecimento. Esse movimento pode ser resultado da dificuldade de exercer a sua profissão, o que não se pode associar à insegurança em relação ao conhecimento sobre a área, mas ao fato de ser uma profissão em que a prática profissional é atravessada por desigualdades de gênero e de raça.

A ausência de corpos negros entre estudantes de graduação em cursos de educação física foi um marcador emergente da minha pesquisa. O epistemicídio

atravessa a formação em educação física, excluindo saberes negros dos campos de atuação da profissão, causando um não reconhecimento ou não pertencimento a essa prática profissional. Destaco a importância de uma política de cotas para o acesso e a permanência em cursos de graduação, bem como de pós-graduação. Para o Ministério da Educação (2026), a Lei de Cotas é fruto da luta dos movimentos negros e de outros movimentos sociais pelo acesso ao ensino superior. Ao longo dos anos, eles se uniram a pesquisadores, parlamentares e órgãos de controle para garantir que, no devido tempo, a revisão da Lei de Cotas se efetivasse para aprimorá-la. Em 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a nova Lei de Cotas. É importante que a Lei de Cotas seja implementada em universidades e faculdades particulares.

Como exemplo de um cenário adverso às políticas de cota, citamos a Lei nº 19.722/2026 (Santa Catarina, 2026). Conforme o Art.1º, da referida Lei, no estado de Santa Catarina, é vedada “[...] a adoção de políticas de reserva de vagas ou qualquer forma de cota ou ação afirmativa, como vagas suplementares e medidas congêneres para o ingresso de estudantes ou contratação de docentes, técnicos e qualquer outro profissional em instituições de ensino superior públicas ou que recebam verbas públicas”.

De acordo com o Ministério da Igualdade Racial (2026), o Supremo Tribunal Federal decretou a inconstitucionalidade da lei estadual catarinense nº 19.722/2026 e renovou o papel inclusivo das instituições e da democracia. A lei de SC é um exemplo da produção do racismo e do modo como os corpos de pessoas negras são massacrados pelo processo de embranquecimento, não só na profissionalização, mas, principalmente, na atuação profissional. A lei é um ataque a esses corpos, reafirmando que “o lugar de vocês não é aqui”, não é na universidade, não é no trabalho digno, mas na exploração e no trabalho precário, pois também atacou a reserva de vagas para pessoas negras em processos seletivos para professores.

Minha intenção na pesquisa foi destacar o quanto a divisão racial do trabalho também atravessa a educação física, e tantas outras áreas de atuação, para os corpos de mulheres negras. Cada tópico aqui carrega uma análise importante para pensar os mundos do trabalho. Não excluo o fato de que uma mulher negra pode, sim, ser capturada por um discurso neoliberal e capitalista e, ainda assim, não deixar de ser uma mulher negra. O embranquecimento permeia cada encruzilhada desta cidade. O discurso do belo, branco, ideal está em cada propaganda produzida pelos meios de

comunicação. Romper com esse branqueamento foi o primeiro passo para que esta pesquisa nascesse. As expectativas dessas mulheres sobre a atuação como *personal trainer* foi gerada pelo ideal da branquitude.

O caminho realizado para a construção da análise de discurso em Foucault, foi um ponto importante para elaborar de que forma a educação física organiza sua produção de saberes para a higienização e controle de corpos. O discurso é prática, forma e corpo, produzindo, assim, um acontecimento, ou seja, um relato, sendo este, o material de análise. Um controle é produzido por um regime de verdade, que, quando externalizado para ser incorporado, torna-se um efeito de poder.

Essas quatro mulheres participantes da pesquisa relataram suas trajetórias, que foram marcadas pelos ideais da branquitude, da higienização de corpos e pelo discurso da saúde, do que é ser saudável. Fui atravessada por cada colocação, cada análise. Escrevendo esta pesquisa e submersa neste campo-tema, entendi que meu corpo é aceito em determinados lugares pelas marcas que eu não carrego. Pelo fato de não ser uma mulher negra retinta, meu corpo é aceito por mulheres brancas idosas. Meus atravessamentos colocados aqui foram sugeridos pela minha querida coorientadora Fernanda.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 25-58.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1937.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.212, de 2 de abril de 1939**. Dispõe sobre a organização da educação física no Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 abr. 1939.

BRASIL. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 dez. 1961.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.696, de 1º de setembro de 1998**. Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Educação Física e cria os Conselhos Federal e Regionais de Educação Física. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 1998.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 6, de 18 de dezembro de 2018**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Educação Física, bacharelado e licenciatura, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 dez. 2018, Seção 1, p. 49.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES nº 6, de 18 de dezembro de 2018**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Educação Física. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, n. 248, p. 49–50, 27 dez. 2018. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104241-rces006-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Esporte. Portaria MESP nº 36, de 17 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mesp-n-36-de-17-de-abril-de-2025-625458840>. Acesso em: 13 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 2, de 1º de julho de 2015**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura,

de formação pedagógica para graduados e segunda licenciatura) e para a formação continuada. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 jul. 2015, Seção 1, p. 8.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 4, de 6 de abril de 2009**. Altera dispositivos da Resolução CNE/CES nº 7/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Educação Física. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 abr. 2009, Seção 1, p. 14.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 7, de 31 de março de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Educação Física, de licenciatura e de bacharelado. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 abr. 2004, Seção 1, p. 11.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES nº 6, de 18 de dezembro de 2018**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Educação Física. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 dez. 2018. Seção 1, p. 48-49. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104241-rces006-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Nota Oficial**: Sobre o Julgamento do STF que confirma a inconstitucionalidade da lei anti-cotas raciais de Santa Catarina e fortalece a democracia. Brasília, DF: Ministério da Igualdade Racial, 2026. Disponível em: [Gov.br – Nota oficial do julgamento: STF considera inconstitucional lei de SC que proibia cotas raciais](#). Acesso em: 30 mai. 2026.

BROCH, Caroline; BRESCHILIARE, Fabiane Castilho Teixeira; BARBOSA-RINALDI, Ieda Parra. A expansão da educação superior no Brasil: notas sobre os desafios do trabalho docente. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas), v. 25, n. 2, p. 257–274, 2020. <https://doi.org/10.1590/S1414-4077/S1414-40772020000200002>

BRITZMAN, Deborah P. A diferença e tom menor: algumas modulações da história, da memória e da comunidade. In: WARE, Vron (org.). **Branquidade, identidade branca e multiculturalismo**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARNEIRO, Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. In: SILVA, Kabengele Munanga (org.). **Pensamento negro emancipador**: sujeitos, saberes e lutas. São Paulo: Selo Negro, 2005. p. 111–128.

CARVALHO, Estelia Auxiliadora de Oliveira. **Configurações do trabalho de personal trainers de Goiânia-GO no contexto da pandemia de Covid-19 e suas relações com a saúde mental**. 2023. 127 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2023. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/12930>.

CERAGIOLI, Luigi. **Ginástica aeróbica**. Cascais: Arte Plural Edições, 2008. (Coleção Manuais de Desporto).

CERICATO, Isabel. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 97, n. 246, p. 273–289, 2016.

Disponível

em:

<https://www.scielo.br/j/rbeped/a/ZGXLgG4kzTjqx5bqcc9pshS/abstract/?format=html&lang=pt>

CHIÉS, Paula Viviane. Transformação da identidade de mulheres na educação física: um estudo psicossocial do gênero, identidade e trabalho nas profissões masculinas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO, 14., 2007, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ABRAPSO, 2007. Disponível em: https://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_co_mpleto_209.pdf. Acesso em: 24 maio 2025.

COLLINS, Patricia Hill. **Bem mais que ideias**: a interseccionalidade como teoria social crítica. São Paulo: Boitempo, 2022.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). **Resolução nº 3, de 30 de setembro de 1987**. Estabelece normas para os cursos de graduação de licenciatura de curta duração. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1987.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA (CONFEF). **Resolução nº 01, de 18 de fevereiro de 2002**. Dispõe sobre as intervenções dos profissionais de Educação Física e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 fev. 2002.

COSTA, Juliana Santos. **Vozes de mulheres na Escola Nacional de Educação Física e Desportos de 1939 a 1949**: ecoando o passado. 2004. 155 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <https://cev.org.br/media/biblioteca/4018708.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2024.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3 ed. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2010.

DAOLIO, Jocimar. Fenômeno social esporte na formação profissional em educação física. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 9, n. 1, p. 111–115, 1998.

DEVIDE, Fabiano Pries; OSBORNE, Renata; SILVA, Elza Rosa da; FERREIRA, Renato Callado; SAINT CLAIR, Emerson; NERY, Luiz Carlos Pessoa. Estudos de gênero na Educação Física brasileira. **Motriz: Revista de Educação Física**, Rio Claro, v. 17, n. 1, p. 93–103, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/motriz/a/ZGXLgG4kzTjqx5bqcc9pshS/?lang=pt>

FARRET, Edson Costa; TERRA, Dinah Vasconcellos; FIGUEIREDO, Carlos Alberto. O tratamento do esporte como currículo no curso de graduação em Educação Física. **Pensar a Prática**, Goiânia, v. 19, n. 3, p. 653–664, 2016. DOI: 10.5216/rpp.v19i3.33936. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fef/article/view/33936/pdf>. Acesso em: 6 jun. 2025

FRANTZ, Fanon. **Pele Negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FONSECA, Rubiane Giovani; SOUZA NETO, Samuel. Educação física, profissionalização e mercado de trabalho: uma análise sobre o projeto profissional. **Movimento**, Porto Alegre, v. 26, n. 1, p. 1–16, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/98699>.

FONSECA, Rubiane G.; BOTH, Jorge. O mercado de trabalho para o profissional de educação física no estado do Paraná - Brasil. **Movimento: Revista de Educação Física da UFRGS**, Porto Alegre, v. 27, 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/102787/60681> Acesso em: 13 jun. 2025

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

FURTADO, Rafael P.; SANTIAGO, Luiz P. Educação física e trabalho: considerações a respeito da inserção profissional de egressos da FEF-UFG. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 325–336, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbefe/a/Y5GfHk8Xz7G8sZQYd8kzFJQ/?lang=pt>

GOMES, Paulo Vitor; CRUZ, Sérgio P. S. Produção acadêmica sobre as condições de trabalho docente na América Latina (2000-2020). **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 103, n. 265, p. 675–696, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/ZGXLgG4kzTjx5bqcc9pshS/?lang=pt>.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Flávia Rios e Márcia Lima (org.) Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GUISELINI, Marcelo. **Exercícios aeróbicos**: teoria e prática no treinamento personalizado e em grupo. São Paulo: Phorte, 2007.

GUISELINI, Marcelo; BARBANTI, Valmor José. **Fitness: manual do instrutor**. São Paulo: CLR Balieiro, 1993.

HIRATA, Helena. Subjetividade e sexualidade no trabalho de cuidado. **Cadernos Pagu**, 46, 151-163, 2016. <https://doi.org/10.1590/18094449201600460151>

HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e gênero. **Revista de Políticas Públicas**, v. 9, n.1, 111-128, 2015. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3770>.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFgRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt/>.

INEP. **Educação superior – graduação: sinopse estatística da educação superior 2020**. Brasília: INEP, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-ainformacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>

KILOMBA, Grada. **memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Trad. Jess Oliveira. 2. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LORDE, Audre. Os usos da raiva: as mulheres reagem ao racismo. In: LORDE, Audre. **Irmã outsider**: ensaios e conferências. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. p. 159–172.

LORDE, Audre. **Irmã outsider**: ensaios e conferências. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

MARINHO, Isaías Pereira. **Contribuição para a história da educação física no Brasil**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

MATTOS, P. S. Fundamentos da ginástica aeróbica esportiva. In: NUNOMURA, M.; TSUKAMOTO, M. H. C. (org.). **Fundamentos das ginásticas**. Jundiaí: Fontoura, 2009. p. 49–69.

METZNER, André Cezar; DRIGO, André José. A trajetória histórica das leis e diretrizes curriculares nacionais para a área de formação em educação física. **Revista Brasileira de História da Educação**, Maringá, v. 21, e154, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4025/rbhe.v21.2021.e154>

MEZZAROBBA, Cristiano; GOMES, Ivan Marcelo. Saúde e educação física: corpo, significação e governabilidade. **Cadernos de Educação Física e Esporte**, Marechal Cândido Rondon, v. 14, n. 1, p. 11-30, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/CEFEL/article/view/4262>.

MORENO, José Carlos de Almeida. **A disciplina basquetebol e a formação de professores de educação física**. 1998. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física), Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1998.

MOUTINHO, Luiz. **Razão, cor e desejo**. São Paulo: Ed. UNESP, 2004.

NUNES, Marília P.; VOTRE, Sônia J.; SANTOS, Wagner dos. O profissional em educação física no Brasil: desafios e perspectivas no mundo do trabalho. *Motriz: Revista de Educação Física*, v. 18, n. 2, p. 280–290, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1980-65742012000200008>

OLIVEIRA, Aline Cristina Simão de. **Racismo e preconceito racial na formação em Educação Física: o que dizem os estudantes negros?** 2019. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/28299/4/RacismoPreconceitoRacial.pdf> f. Acesso em: 17 jun. 2025

OLIVEIRA, Lúcia Elena Garcia de; PORCARO, Rosa Maria; ARAÚJO COSTA, Tereza Cristina N. **O lugar do negro na força de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 1981. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv16478.pdf>. Acesso em: 15 set. 2025.

PEREIRA DA SILVA SARAIVA, Rutiele. A mulher negra como “Outro do Outro”: interseções entre gênero e raça em Grada Kilomba e Lélia Gonzalez. **(Des)troços: revista de pensamento radical**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 78–90, 2022. DOI: 10.53981/destroos.v3i1.39026. Acesso em: 20 jun. 2025.

PERES, Célio Rosa. **Apontamentos de estudantes de educação física sobre gênero e prática profissional**. 2021. 143 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2021.147>

RADO, Vanessa M. **Sexualidade(s) em cena: as contribuições do discurso audiovisual para a problematização das diferenças no espaço escolar**. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2010. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/92261>

QUEIROZ, Flávio C. B. P.; et al. Transformações no ensino superior brasileiro: análise das instituições privadas de ensino superior no compasso com as políticas de Estado. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 79, p. 349–370, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362013000200009>

RIBEIRO, Thamires da Silva; PEREIRA, Gabriel da Silva. Mulher negra no trabalho de cuidado e doméstico no Brasil. **Perspectivas Sociais**, Pelotas, v. 8, n. 1, 2022. DOI: 10.15210/rps.v8i01.22609

SANTA CATARINA. **Lei nº 19.722, de 22 de janeiro de 2026**. Dispõe sobre a vedação da adoção de cotas e outras ações afirmativas pelas Instituições de Ensino Superior Públicas ou que recebam verbas públicas no âmbito do Estado de Santa Catarina. Florianópolis: Governo do Estado de Santa Catarina, 2026. Disponível em: [ALESC – Lei nº 19.722/2026](#). Acesso em: 30 mai. 2026.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. 272 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf. Acesso em: 18 jun. 2025.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Famílias inter-raciais**: tensões entre cor e amor. Salvador: Edufba, 2018.

STEYN, Marita. Novos matizes da “branquitude”: a identidade branca numa África do Sul multicultural e democrática. *In*: WARE, Vanessa (org.). **Branquitude**: identidade branca e multiculturalismo. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Garamond, 2004. p. 115–137.

TERRA, Dinah V. Ensino crítico-participativo das disciplinas técnico-desportivas nos cursos de licenciatura em Educação Física: análise do impacto de um projeto de ensino no handebol. *In*: COSTA, Vera L. (org.). **Formação profissional universitária em Educação Física**. Rio de Janeiro: Ed. Central da Gama Filho, 1997.

TOLEDO, Eduardo. **A legitimação da ginástica de academia na modernidade: um estudo da década de 1980**. 2010. Tese (Doutorado em História) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

UNGHERI, Bruno Ocelli; PACHECO, Luísa Carvalho; FALCÃO, Denise; ROCHA, Maria Teresa Sudário. Educação física, gênero e mercado de trabalho: percepções de mulheres sobre a futura área de atuação profissional. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, p. 17, 2022. DOI: 10.1590/1981-7746-ojs00138. Disponível em: <https://www.tes.epsvjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/138>. Acesso em: 01 mar. 2025.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. DOI: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 8 set. 2025.

APÊNDICE

APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA

Perfil da participante

Idade:

Autodeclaração racial:

Naturalidade:

Escolarização:

Estado civil:

Filhos(as):

Formação acadêmica em educação física

- 1) Você fez a graduação de educação física em qual município?
- 2) Você poderia compartilhar as motivações para a escolha do curso?
- 3) Durante o curso, você observou e/ou vivenciou diferenças, preconceitos e/ou desigualdades no tratamento de mulheres e homens?
- 4) Durante o curso, você lembra se foram abordados temas sobre as relações de gênero? Se sim, você pode relatar uma situação específica ou um exemplo?
- 5) Durante o curso, você observou e/ou vivenciou preconceito ou desigualdade racial? Se sim, você pode relatar uma situação específica ou um exemplo?
- 6) Há quanto tempo você é graduada em educação física?
- 7) Há quanto tempo você atua profissionalmente na área da educação física?

Atuação como profissional *personal trainer* autônoma

- 1) Há quanto tempo você atua como *personal trainer*?
- 2) Você atua como profissional de educação física em outras áreas profissionais?
- 3) O que levou você a atuar como *personal trainer*?
- 4) Quais eram suas expectativas sobre essa área de atuação?
- 5) Como você divulga o seu trabalho? Você já sofreu ataques em divulgações dos seus serviços?
- 1) Quantos clientes/alunos(as) você atende hoje?

- 2) Qual o perfil dos clientes/alunos(as) que você atende?
- 3) O que te direcionou a atender esse perfil de pessoas?
- 6) Em quais locais (academias, parques, residência...) você atende seus clientes/alunos(as) como *personal trainer*?
- 7) Como você organiza sua rotina de trabalho?
- 8) Quantas horas você trabalha por dia? Incluindo a rotina de elaboração de treinos.
- 9) Qual a renda que você consegue atingir atuando como *personal trainer*?
- 10) Você consegue tirar férias? Se sim, em qual período do ano?
- 11) Como você descreve suas condições de trabalho?
- 12) Como você percebe a autonomia do seu trabalho?
- 13) Quais são seus gastos para a realização do trabalho (transporte, por exemplo)?
- 14) Você encontra dificuldades na profissão *personal trainer*?
- 15) Como você lida com a instabilidade de renda por ser autônoma?
- 16) Você já precisou ficar afastada do trabalho por alguma questão de saúde? Se sim, como você conseguiu se manter financeiramente?
- 17) Você tem contato com homens que atuam como *personal trainers* também?
- 18) Você identifica desvalorização do seu trabalho quando comparado ao trabalho dos homens que também atuam como *personal trainer*?
- 19) Você já vivenciou ou consegue identificar desigualdades motivadas por preconceito racial na realização do seu trabalho como *personal trainer*? Se sim, você poderia relatar?
- 20) Você outras mulheres negras, que atuam como *personal trainer*?