



Foto: Roberto Bellônia

editorial

Ao assumir a presidência da ACAD, em setembro último, o advogado Ricardo Abreu elegeu o termo “parceria” para nortear sua gestão. É através da sinergia estabelecida entre a Associação e instituições das esferas pública e privada que ele pretende levar adiante a tarefa de fortalecer o mercado e proteger os interesses das academias.

O planejamento estratégico elaborado pela atual diretoria – que conta com quatro novos colaboradores: Alfredo Teixeira Jr., Amauri Marcello, Antônio dos Santos e Rafael Tude – está na matéria de capa, entre as páginas 16 e 18. Ali, você terá ainda outros detalhes sobre esta administração, que tem entre seus principais objetivos a efetiva ampliação da abrangência da atuação da ACAD para todo o Brasil.

Não é à toa que a partir desta edição estaremos redobrando nossos esforços para reunir notícias vindas de várias partes do país e divulgar informações que vão interessar aos empresários do fitness em nível nacional.

Quer saber o que pensam os candidatos à presidência do Cref-Paraná sobre temas ligados a academias? Dá uma espiada na entrevista deste número. Deseja que sua empresa tenha direito ao Simples? Na nova seção “Fórum”, que trata de temas jurídicos, está o caminho para se chegar a este objetivo. Tem dúvidas quanto às melhores formas de se contratar profissionais de educação física? Em seu artigo de estréia, na coluna dedicada à gestão, Amauri Marcello explica em sete passos a melhor forma de fazê-lo.

A Revista da ACAD está sempre em busca de matéria-prima que possa ser transformada em informações úteis para o gerenciamento de seu negócio. Agora só falta você participar. Envie suas sugestões para: acad@acadbrasil.com.br. ■

Os números que nos dão mais orgulho: **10 anos, 1000 clientes**

Após 10 anos de atuação no mercado, conquistamos mais de 1.000 clientes.

Um resultado olímpico, que vem coroar todos estes anos de dedicação, oferecendo equipamentos inovadores, com preço, qualidade e prazos de entrega que estão se tornando referência de mercado.

Nos próximos anos, pretendemos continuar inovando e modernizando nossos equipamentos, para termos sempre clientes satisfeitos.



MP 140
Cadeira Extensora



MP 155
Voador Articulado



BT 921
Banco Regulável
Duplo Turbine



MT 940
Cadeira Extensora

BUICK
FITNESS EQUIPMENT

Estrada do Outeiro Santo, 120 - CEP 22713-169
Rio de Janeiro - RJ - Pabx: (21) 2445 2306
www.buick.com.br - e-mail: comercial@buick.com.br

Vendas

Nordeste: (71) 9963-9957
Rio de Janeiro: (21) 2445 6011
buickvendas@buick.com.br
São Paulo: (11) 9445 7281
buicksp@buick.com.br

16 MATÉRIA DE CAPA SOB NOVA DIREÇÃO

Ricardo Abreu apresenta planejamento estratégico na cerimônia de posse e promete priorizar as parcerias em sua gestão.

24 FÓRUM SIMPLES

Veja como aderir à ação coletiva de abrangência nacional que objetiva o enquadramento das academias no sistema tributário.

12 ENTREVISTA ELEIÇÕES NO CREF-9

O relacionamento do Conselho com as academias sob a ótica dos candidatos Félix d'Avila e Rinaldo Bernardelli.

10 GESTÃO CONTRATAR MAL SAI CARO

Amauri Marcello explica em sete passos as melhores formas de selecionar professores.

28 BASE EM EVIDÊNCIA ALUNOS MAGROS, FINANÇAS GORDAS

Orientação nutricional figura entre estratégias para a retenção de clientes.

Palavra Jurídica	9
Especial	22
Atividades Aquáticas	14
Atualidades	20
Ficha de Filiação	25
Relação de Fornecedores	30



Publicação Oficial da Associação Brasileira de Academias
Ano 4 / Número 27 (setembro/outubro 2005)
Rua Visconde de Pirajá, 351 / Sl. 506
Ipanema - Rio de Janeiro / RJ - CEP: 22410-003
Tel / Fax.: (55 21) 2247-4425 / 2247-6098
E-mail: acad@acadbrasil.com.br
Site: www.acadbrasil.com.br

ACADBASIL

VISÃO: ser reconhecida como a Associação que representa as academias de atividades físicas e estabelecimentos afins no Brasil.

MISSÃO: desenvolver e promover o setor de atividades físicas e bem-estar, representando e protegendo as academias e estabelecimentos afins.

Diretoria:

Presidente:

Ricardo Abreu
(*Academia Gym Center*);

Vice-Presidente:

Mario Villas Boas
(*Academia Villas Boas*);

Diretor Financeiro:

Rafael Tude
(*Academia Forma Total*);

Diretor Administrativo:

Agnaldo Roberto
(*Academia By Fit*);

Diretora de Eventos:

Ana Claudia Ribeiro
(*Golfinho Atividades Aquáticas*);

Diretor de Atividades Aquáticas:

Antonio Migliora
(*Acqua Fitness Escola de Natação*)

Diretor Científico:

Paulo Sérgio Gomes
(*Academia All Fitness*);

Diretor Técnico:

Amauri Marcello
(*Academia A!Body Tech*);

Diretor de Relações com

Fornecedores:

José Alfredo Teixeira Júnior
(*Aqualife Academia de Ginástica*);

Representante Internacional:

Carlos Heitor Bergallo
(*Academia Fisilabor*);

Representante Nacional:

Pedro Aquino
(*Academia Pedro Aquino*)

Conselho Fiscal:

Everston M. Bandeira
(*Academia Everston*),

José Antonio da Rosa
(*Academia Body Tech*),

Edson Brum
(*Academia Gym Center*)

Conselho Consultivo:

Carlos Heitor Bergallo
(*Academia Fisilabor*),

Pedro Aquino
(*Academia Pedro Aquino*),

Djan Madruga
(*Academia Djan Madruga*)

Staff Administrativo:

Gerente:

Flávia Roberta Oliveira

Assistente de Marketing:

Edilson Alves

Assistente Administrativo:

Marcelo Vadesilho

Adriana Brandão

Comercialização:

ACAD – Contato: Edilson Alves

(55 21) 2247-4425 / 2247-6098

E-mail: info@acadbrasil.com.br

Editora e Jornalista Responsável:

Luciana Cardoso (Mtb: 19.114)

Diagramação e Editoração:

Atitude Editora Ltda

Impressão:

Zit Gráfica e Editora



Legalidade do contrato de trabalho por tempo parcial

Por Joana Doin*



ão se pode negar que a realidade das academias no Brasil é remunerar seus instrutores por valor de hora/aula.

Devido ao número médio de horas semanais trabalhadas, normalmente inferiores a 25, a tendência do contrato de trabalho por tempo parcial a cada dia se consolida na categoria de forma mais eficaz.

Entretanto, muitos indagam: mas, este tipo de contrato é realmente legal? Posso eu, dono de uma academia, contratar meus instrutores por tempo parcial? A resposta para este questionamento é simples: sim, desde que obedecidos os requisitos legais. Por isso, teceremos algumas considerações sobre o advento deste instituto.

O trabalho em tempo parcial surgiu com a finalidade de possibilitar maior número de empregos. O Brasil adotou uma convenção da Organização Internacional do Trabalho, isto é, um tratado normativo multilateral, aberto à ratificação de seus países membros. Esta convenção garante aos empregados contratados pelo regime de tempo parcial as mesmas proteções que tangem o direito de sindicalização, negociação coletiva, segurança e saúde no trabalho. Também serão assegurados seus direitos quanto à proteção à maternidade, rescisões contratuais, férias anuais e demais preceitos constitucionais.

O Governo Federal expediu, em 1998, uma Medida Provisória que disciplinou esta modalidade contratual. Entretanto, a primeira versão deste instrumento normativo continha alguns pontos impróprios, inclusive abraçando a inconstitucio-

nalidade. As edições normativas seguintes tiveram o mérito de superar os principais pontos de ilegalidade do regime até que, finalmente, foi introduzido o artigo 58-A no texto da Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, antes mesmo do governo de Fernando Henrique Cardoso, o contrato por tempo parcial já era admitido na legislação brasileira. A novidade da Medida Provisória 2.164-41 de 28/08/2001, posteriormente estampada na CLT de forma parcial, foi permitir férias inferiores a 30 dias. A flexibilização do período de férias era esperança de estímulo a esse tipo de contratação.

O que se permite hoje aos empregadores do setor de fitness é a possibilidade de estender a proporcionalidade já existente entre trabalho x remuneração ao gozo e pagamento de férias. Entretanto, como toda exceção à regra geral trabalhista, este tipo de contratação deve obedecer rigorosamente a seus requisitos.

O primeiro deles é a previsão em Acordo ou Convenção Coletiva. A Convenção Coletiva estipulada entre o SINDELIVRE e SINALBA - RJ, em sua Cláusula 3ª, prevê este tipo de contratação. Previsão esta existente também na Convenção Coletiva celebrada entre o SINDESORTE e SADEPE - SP, na Cláusula 12-A.

Além da previsão em Convenção Coletiva, é imprescindível que a hora/aula paga anteriormente ao instrutor seja respeitada, pelo princípio da *Irredutibilidade Salarial*. Fora esta condição *sine qua non*, deverá haver, ainda, uma manifestação

escrita, partindo dos empregados, referente ao interesse na redução da jornada. Ou seja, uma opção formal dos atuais funcionários, manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva ou contratação de novos empregados sob este regime. Isto, fora o Termo de Alteração do Regime de Jornada a pedido do empregado.

Por fim, estes instrutores não podem fazer hora extra e devem gozar inteiramente os dias de férias a serem concedidos. Assim, não haverá mais a possibilidade de “venda” de um terço de férias, como ocorre no contrato de trabalho pelo regime de tempo integral.

Para os novos funcionários, basta que o contrato em tempo parcial seja aceito no momento da contratação, sendo assinado um contrato que disponha corretamente a respeito do assunto. A formalização é essencial.

O que se poder averiguar é que, devidamente orientado e preenchendo os requisitos normativos e legais, o Contrato de Trabalho por Tempo Parcial pode ser uma grande vantagem tanto para o empregado quanto para o empregador. ■



jdoin@ricardoabreu.adv.br



* Advogada trabalhista, formada pela Universidade Candido Mendes, pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, associada do escritório jurídico Ricardo Abreu.

Contratações

Sete passos para garantir bons profissionais de educação física para sua academia

Por **Mauro Marcello***

Regularmente, precisamos contratar novos profissionais para atender aos nossos clientes e ministrar novas aulas. As atividades coletivas mudam constantemente e novos conceitos em fisiologia e biomecânica surgem a cada dia. Então, como devemos contratar com qualidade e eficiência quando não existe uma fórmula mágica? Quais são os testes e avaliações que devemos fazer? Lembre-se de que contratar mal é caro, trabalhoso e desgastante.

Além de privilegiar os candidatos que moram próximo; tenham inglês fluente; domínio da informática; pós-graduação; experiência profissional em boas academias e nas áreas de venda e marketing; trabalhos científicos publicados; cursos de extensão de qualidade e na área que você quer contratar; monitoria na graduação; já tenham morado fora do Brasil e o mais importante: apresente referências dos lugares onde trabalhou, alguns procedimentos podem ajudá-lo na tarefa. Você pode ainda acrescentar dicas de especialistas nas áreas de recursos humanos e psicologia às recomendações que seguem:



* Professor de educação física, pós-graduado em futebol e fisiologia pela UFRJ, diretor técnico e sócio das academias A!Bodytech e Technofit, diretor técnico da ACAD.

amaurimarcello@abodytech.com.br



Caso você tenha alguma dúvida ou queira acrescentar algo, envie perguntas e sugestões para: amaurimarcello@abodytech.com.br.

1º Passo: comunicado

Elabore um edital na sua home page (gratuita) ou no anúncio em jornal (pago), com regras bem definidas e claras do seu processo de seleção. Coloque todas as fases, a bibliografia, os tipos de avaliações, etc.

2º Passo: anunciar que você está contratando

Quanto mais gente souber, melhor. E não é dispendioso anunciar em jornais de grande circulação. Use também a sua home page e cartazes espalhados nas universidades, caso esteja contratando estagiários. Peça também indicações para a sua equipe. Analise os currículos com cuidado e faça uma pré-seleção para a segunda fase, a avaliação teórica. Evite contratar profissionais das concorrentes, pois, com certeza, isso irá lhe trazer transtornos e você não estará montando o seu próprio time.

3º Passo: avaliação teórica

Elabore questões dissertativas e de múltipla escolha. Cada uma delas tem vantagens e desvantagens e funcionam melhor quando aplicadas juntas. Coloque questões de fisiologia do exercício, biomecânica, marketing, vendas, avaliação funcional, prescrição do treinamento, atendimento ao cliente, etc. Mas só faça perguntas com os conteúdos da bibliografia que você divulgou e que façam parte da metodologia da sua academia. Avaliações de conhecimento geral, com 20 a 25 questões de múltipla escolha e discursiva para a área específica, com 4 a 5 questões, também são eficazes.

4º Passo: dinâmica de grupo

Forme grupos de 3 a 5 pessoas, da mesma área de atuação. Faça perguntas direcionadas aos interesses, idéias, objetivos

profissionais, etc. Ou seja, ligadas ao domínio afetivo. Observe a aparência, o modo de se expressar, linguajar, carisma, extroversão, etc. Peça sempre para outro professor ou coordenador lhe ajudar na avaliação dos candidatos e anotação dos dados, a partir de um pré-roteiro das perguntas e de um critério fidedigno de análise.

5º Passo: avaliação prática

Para as áreas de musculação, não recomendamos prova prática. É difícil mensurar, pois teríamos de colocar alguém estranho em contato com os clientes, criando uma situação irreal. Já nas aulas coletivas e na avaliação funcional, é imprescindível o teste prático. Coloque-os em uma aula especial, ou no sábado, e avise aos alunos previamente. Quanto à avaliação funcional, o ideal é que seja testada em um professor da sua equipe.

6º Passo: divulgação dos resultados

O melhor veículo é, com certeza, a home page da academia. Nunca os disponibilize por telefone ou em lista na academia.

7º Passo: contratação da equipe

A sua avaliação ainda não terminou. Faça uma reunião com todos os aprovados. Não esqueça de valorizá-los, agradecer e, principalmente, motivá-los. Avise que os contratará por experiência, pois algumas aptidões - como simpatia, responsabilidade, carisma, trabalho em grupo, etc - só podem ser comprovadas no local de trabalho. Durante este período, faça outra avaliação teórica, mas, agora, a partir da metodologia e programas da sua empresa. Finalmente, o seu processo de seleção terminou e, com certeza, ele lhe trará grandes frutos. Com mais experiência, você poderá aprimorá-lo cada vez mais. ■