



ISSN 2318-5104 | e-ISSN 2318-5090

CADERNO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE

*Physical Education and Sport Journal*

[v. 17 | n. 1 | p. 325-330 | 2019]

RECEBIDO: 10-08-2018

APROVADO: 25-04-2019

ARTIGO ORIGINAL

## Aplicação de técnicas de gestão de pessoas em academias de ginástica

*Application of people management techniques in gyms*

DOI: <http://dx.doi.org/10.36453/2318-5104.2019.v17.n1.p325>

Vinicius Almeida Calesco, Jorge Both

Universidade Estadual de Londrina (UEL)

### RESUMO

**Objetivo:** Identificar a aplicação de técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas e plano de cargos em academias de ginástica. **Métodos:** A pesquisa teve abordagem qualitativa, sendo entrevistados quatro administradores de academias na cidade de Londrina – Paraná. Para a avaliação dos dados foi utilizada a análise de conteúdo. **Resultados:** Os resultados evidenciaram que todos os administradores relataram não haver um setor de recursos humanos na academia em que atuavam. Em relação a aplicação das técnicas abordadas, todos os administradores narraram utilizar métodos referentes a recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas. Entretanto, os métodos de treinamento e desenvolvimento apresentadas demonstram falta de conhecimento das técnicas por parte dos administradores. No que se refere a distribuição de cargos, três academias utilizavam métodos para a distribuição e uma academia informou não existir uma distribuição de cargos entre os funcionários. **Conclusão:** Conclui-se que os administradores, mesmo apresentando argumentos e aparente entendimento sobre a utilização de técnicas de recursos humanos, necessitam de maior conhecimento sobre o assunto. De fato, um conhecimento aprimorado das técnicas pode promover um crescimento organizacional constante das academias de ginástica, proporcionando serviços com melhor qualidade, atendendo as expectativas impostas pelos usuários das academias de ginástica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Academias de Ginástica; Gestão de Pessoas; Recursos Humanos.

### ABSTRACT

**Objective:** Identify the application of techniques of recruitment, selection, training and development of people and plan of positions in gyms. **Methods:** The research had a qualitative approach, being interviewed four administrators of gyms in the city of Londrina - Paraná. For the evaluation of the data was used content analysis. **Results:** The results showed that all administrators reported not having a human resources sector in the gyms in which they worked. In relation to the application of the techniques, all managers reported using methods related to recruitment, selection, training and development of people. However, the training and development methods presented demonstrate a lack of knowledge of the techniques by the administrators. Regarding the distribution of positions, three gyms used methods for the distribution and one gym informed that there is no distribution of positions between the employees. **Conclusion:** It is concluded that managers, even presenting arguments and apparent understanding about the use of human resources techniques, need more knowledge about the subject. In fact, improved knowledge of the techniques can promote a steady organizational growth of gyms, providing better quality services, meeting the expectations imposed by the users of the gyms.

**KEYWORDS:** Gyms; People Management; Human Resources.



Direitos autorais são distribuídos a partir da licença Creative Commons (CC BY-NC-SA - 4.0)



## INTRODUÇÃO

Atualmente, é notória a ênfase dada pela mídia às questões relacionadas à prática de exercícios físicos, sempre considerando o fato dos benefícios estéticos, fisiológicos e psicológicos proporcionados pela prática. Esta ênfase acaba por gerar uma maior atenção por parte dos consumidores, que buscam um maior entendimento sobre tais benefícios, resultando em um provável início da prática de exercícios físicos em academias (COSTA; VENÂNCIO, 2004; GOETZ et al., 2008).

Esta perspectiva sobre o início da prática de exercícios físicos é reforçada considerando o aumento no número de academias e de praticantes no Brasil, onde os usuários apresentam como principal objetivo a busca por padrões estéticos cobrados pela sociedade e por uma rotina mais saudável (BLACKWELL, MINARD, ENGEL, 2005). De fato, o Brasil se encontra em segundo lugar no ranking de países com o maior número de academias, perdendo apenas para os Estados Unidos, onde segundo dados do Conselho Federal de Educação Física, em 2015 haviam 37.440 academias registradas no órgão regulamentador (CONFEEF, 2015).

Entretanto, paralelamente aos motivos e benefícios proporcionados pela prática de exercícios físicos, ressalta-se a complexa trajetória percorrida pelo consumidor para a escolha da academia. Neste aspecto, cinco estágios são descritos pelo consumidor, os quais são: reconhecimento da necessidade pelo início das práticas de exercícios físicos, busca de estabelecimentos especializados na orientação destes exercícios, avaliação das academias encontradas, definição da academia, e por fim, a avaliação do estabelecimento no pós-compra (MOWEN; MINOR, 2003; CHURCHILL; PETER, 2013). Neste contexto, o processo de pós-compra ganha destaque, pois envolve questões emocionais, desempenho e qualidade do serviço (MOWEN; MINOR, 2003).

Desta forma, considerando que as questões norteadoras do pós-compra se mostram intimamente ligadas as questões operacionais, a gestão de pessoas encontra-se entre as estratégias que podem auxiliar na busca pela fidelização do usuário, criando estratégias que podem afetar diretamente no desempenho das academias. Este impacto positivo se deve ao fato da gestão de pessoas apresentar um aspecto gerencial, onde seu papel está relacionado a cooperação das pessoas, afim de atingir os objetivos pessoais e da organização (GIL, 2012; RIBEIRO, 2012), alcançando as metas da empresa e a satisfação dos consumidores, além de apresentar visões voltadas não apenas as atividades internas, mas também aos fornecedores (GIL, 2012).

Ao considerar os benefícios dos gestão de pessoas frente o melhor desempenho das empresas, e conseqüentemente, a satisfação dos usuários, se torna extremamente relevante identificar a aplicação de técnicas de gestão de pessoas nas academias de ginástica. Tais dados proporcionariam a área de Educação Física resultados dos quais poderiam justificar a baixa adesão e a alta rotatividade de usuários no setor, proporcionando melhoras para o mercado na questão de relacionamentos e falhas comportamentais (CALESCO; BOTH, 2015; MARCELLINO, 2003).

Deste modo, identificar o uso de técnicas de recursos humanos em academias de ginástica podem auxiliar administradores na elaboração de um sistema de excelência na prestação de serviços. Assim, considerando os aspectos abordados no texto, o objetivo do estudo foi analisar a aplicação de técnicas de recursos humanos em academias de ginástica, sob a ótica dos administradores, considerando as técnicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento de pessoas e plano de cargos.

## MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, onde o método de pesquisa considera o ambiente natural como fonte de dados e o pesquisador como instrumento fundamental, sendo que o significado que as pessoas dão ao fenômeno avaliado é o enfoque indutivo (GODOY, 1995). Além disso, proporciona compreender a complexidade dos fenômenos sociais e os significados contidos nas ações e informações provenientes dos indivíduos participantes do estudo (TRIVINOS, 1987).

Para a coleta de dados, participaram da pesquisa quatro administradores de academias de ginástica da cidade de Londrina (PR), sendo duas localizadas na região central, uma na zona leste e uma na zona oeste da cidade. Em relação a escolaridade, três administradores apresentaram formação em Educação Física e um administrador em Ciências do Esporte. Apresentando cada academia um mínimo de 900 usuários matriculados, pôde ser apreciada uma melhor coleta de dados, tendo em vista a necessidade de maior atuação e dispêndio de tempo em processos organizacionais por parte da administração. Destaca-se que a escolha das academias que fizeram parte do estudo ocorreu por critério do pesquisador, onde se solicitou ao responsável autorização para a aplicação dos instrumentos de coleta de dados no estabelecimento (KMETEUK FILHO, 2005).

Para a obtenção dos dados da pesquisa, os administradores foram convidados a responder um questionário

elaborado pelo pesquisador, que apresentou uma breve introdução sobre os objetivos da pesquisa, seguido de perguntas sociodemográficas, sendo: sexo, faixa etária, escolaridade, formação acadêmica, tempo de existência da academia e número de pessoas que fazem parte da equipe de trabalho. Todos os administradores envolvidos na pesquisa assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que apresentou brevemente os objetivos, métodos e finalidades da pesquisa.

Posteriormente, os administradores foram convidados a participar de uma entrevista semiestruturada, que permite maior liberdade ao entrevistado para a formulação das respostas, além de proporcionar ao entrevistador maior autonomia para a condução do roteiro da entrevista (SANTOS, 2016). Nesta etapa, os administradores foram indagados sobre questões relacionadas a técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas e plano de cargos, sendo o último dentro de uma perspectiva hierárquica. Em um primeiro momento os respondentes foram questionados sobre a aplicação ou não da técnica abordada, posteriormente, foi solicitado que apresentassem uma descrição de como a técnica era aplicada, caso a resposta fosse afirmativa.

Os dados foram apreciados através da análise de conteúdo, conforme a metodologia proposta por Bardin (2011). Esta análise possibilitou a codificação dos conteúdos apresentados nas respostas, atribuindo tais conteúdos aos indicadores de recursos humanos, possibilitando a identificação da relação entre as técnicas e suas aplicações. Para a apresentação das respostas relacionadas às entrevistas, os administradores foram denominados como P1, P2, P3 e P4.

## RESULTADOS

Foi identificado na pesquisa que todos os administradores eram do sexo masculino, o que não caracteriza uma tendência, considerando que a literatura consultada apresenta dados controversos (BASTOS; FAGNANI; MAZZEI, 2011; SANTANA et al., 2012). A média de idade dos administradores foi de 31 anos e todos apresentavam nível de pós-graduação, o que demonstra uma tendência de que haja um maior conhecimento técnico científico por parte dos profissionais para a atuação nos cargos de gerência.

Em relação ao tempo de existência da academia, duas se encontravam em funcionamento há um ano e duas a mais de cinco anos, onde, no âmbito do quadro de funcionários, uma academia apresentou um quadro de 17 funcionários, uma com 23 funcionários, uma com 15 e outra com 21 funcionários.

Baseado nas respostas obtidas no processo de entrevista, constatou-se que nenhuma academia apresentava em seu quadro administrativo um setor de recursos humanos, mesmo sendo considerado um setor importante para a academia, como ressaltado pelos administradores P3 e P1:

*“Infelizmente a gente não tem um setor de recursos humanos, algo que eu acho um absurdo porque você não tem padrão nenhum para contratar um funcionário. Eu faço parte da administração e sei que a gente da educação física que geralmente faz esse serviço não tem conhecimento nenhum pra dizer se a pessoa tem capacidade ou não pra trabalhar.” (P3)*

*“Não tem. Na verdade ninguém pensa nisso. Mas, deveria ter. Hoje quem faz tudo aqui sou eu, eu contrato, eu faço o financeiro, o treinamento do pessoal e todo o resto que você está vendo.” (P1)*

No caso, a falta de um setor de recursos humanos pode fazer com que alguns processos burocráticos e operacionais não sejam aplicados de forma satisfatória, considerando que são funções básicas do setor de recursos humanos o recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e atuação em questões trabalhistas (RIBEIRO, 2012).

Além das dificuldades encontradas nas questões burocráticas e operacionais, a falta do setor de recursos humanos nas academias, sendo direto ou terceirizado, pode afetar o desenvolvimento e crescimento da empresa, considerando que vários trabalhos deixam de ser executados. Dentre os trabalhos de responsabilidade do setor de recursos humanos estão: a realização de metas, tornar a organização competitiva, treinar e motivar funcionários, proporcionar satisfação aos funcionários, desenvolver a satisfação no trabalho, ter controle sobre as mudanças de mercado e aplicar políticas éticas garantindo os direitos das pessoas sem que exista discriminação (CHIAVENATO, 2010).

Na questão referente ao processo de recrutamento, todos os administradores informaram que utilizam o processo para atrair candidatos, sendo que estes são divulgados através de cartazes, indicação de profissionais envolvidos na área, e redes sociais.

*“A academia utiliza principalmente as redes sociais e indicação do pessoal que trabalha aqui, currículo a gente pega. Mas, utiliza como forma de recrutamento só em último caso... Mas é difícil”. (P4)*

Todos os métodos apresentados pelos administradores são considerados como recrutamento externo (DUTRA, 2012; GIL, 2012; LODI, 1986; RIBEIRO, 2012), sendo que, a indicação de profissionais por outro já inserido no mercado de trabalho é o mais utilizado (DUTRA, 2012).

Posteriormente ao processo de recrutamento, os administradores afirmam que todos os candidatos passam por um processo de seleção, onde são realizados prova escrita, apresentação de trabalhos acadêmicos já realizados, entrevista, teste prático e/ou análise de currículo.

“Depois do recrutamento o cara passa por uma entrevista para saber coisas básicas como: onde já trabalhou - no caso da recepção e limpeza por exemplo – ou em que ano está na faculdade ou se já é formado - no caso de professor - mais pra saber um histórico do cara”. (P1)

“Primeiro a gente faz uma provinha no caso da musculação e ginástica com perguntas básicas, se acertar todas passa pra um teste na sala de musculação para ver se entende o mínimo né. No caso de contratação de outros setores só uma entrevista mesmo”. (P3)

Com base nas respostas referente a seleção, foi observado que os meios utilizados como: entrevistas, análise de currículos e testes práticos são considerados estratégias eficazes quando se busca uma seleção pontual para um determinado cargo (CARVALHO; NASCIMENTO, 2004; GIL, 2012). Entretanto, a prova escrita e apresentação de trabalhos acadêmicos parece ser uma metodologia apresentada de forma isolada, visto que, a prova escrita não está relatada na literatura como um método que proporcionaria bons resultados no processo de seleção, e a apresentação de trabalhos acadêmicos não podem ser aplicados em todas as áreas de trabalho.

A aplicação de métodos que podem não atender as expectativas ou resultados esperados tendem a prejudicar os trabalhos internos em um curto prazo de tempo, pois os processos de recrutamento e seleção visam a escolha dos profissionais mais competentes possível, tornando a empresa mais competitiva (GOMES; REIS; CENTURIÓN, 2017).

Os quatro administradores que fizeram parte do estudo afirmaram desenvolver trabalhos de treinamento, sendo: treinamentos específicos para musculação, ginástica, técnicas de vendas e abordagens, atuação com telemarketing e cursos oferecidos por empresas terceirizadas. Os treinamentos ocorrem no início e durante o contrato com o funcionário.

“Logo que a gente contrata já é passado para os funcionários um treinamento de acordo com o cargo que ele vai assumir. Depois continuamos o treinamento conforme verificamos a necessidade”. (P2)

“Quando a gente contrata um funcionário ele fica uma semana em treinamento, ele não atua com o aluno da academia, fica só com o responsável pelo setor que vai trabalhar”. (P3)

Todos os processos de treinamento são considerados relevantes e podem apresentar resultados positivos para a academia. Dentre os métodos apresentados, destacam-se os trabalhos voltados à atuação em vendas e abordagem de usuários, que são considerados indispensáveis para o aprimoramento da qualidade do atendimento, fator de extrema relevância para que as necessidades dos usuários sejam satisfeitas (CORRÊA, 2009; MARCELLINO, 2003).

No que se refere aos trabalhos de desenvolvimento dos profissionais, os administradores afirmaram que realizavam trabalhos acadêmicos com foco em casos clínicos de importância para o público da academia, grupo de estudos e programa de tutor com estagiários.

“O pessoal se reúne todo sábado a tarde em um grupo de estudo aqui na academia, discutimos todo tipo de assunto relacionado ao exercício físico e as vezes casos clínicos de alunos da academia. Não são todos os funcionários que participam todas as vezes. Mas, sempre tem uma quantidade legal que dá para discutir”. (P4)

“A gente tem um programa aqui que eu criei que é tipo de tutoria, onde os estagiários são acompanhados por um professor formado que auxilia no desenvolvimento profissional dele”. (P3)

Neste contexto de desenvolvimento dos profissionais, pôde ser constatado que as academias estavam voltadas somente as ações de treinamentos. De fato, a realização de trabalhos acadêmicos com foco em casos clínicos de importância para o público da academia, realização de grupo de estudos e programas de tutor com estagiários, apresentados pelos administradores na aplicação do desenvolvimento, são característicos de programas de treinamento. Este dado é consolidado com base em suas definições, onde, os treinamentos têm por finalidade aperfeiçoar os talentos dos funcionários nos cargos que atuam, e os desenvolvimentos buscam preparar os funcionários para o futuro, de modo a acompanhar o crescimento da empresa (CHIAVENATO, 2010).

Desta forma, limitados ao processo de treinamento, algumas mudanças não podem ser alcançadas, como a modificação de antigos hábitos e o desenvolvimento de novas atitudes e capacidades para aprimorar os conhecimentos dos funcionários. Desta forma, em conjunto os trabalhos de treinamento e desenvolvimento fazem com que as empresas estejam preparadas para enfrentar a concorrência e os avanços na inovação (GIL, 2012).

Em relação a distribuição de cargos, uma academia informou não utilizar critérios para a distribuição e três afirmaram que a utilização de critérios existe, e para esta distribuição são considerados: experiência na área, perfil de cada cargo, disponibilidade, aceitação do colaborador, formação, tempo de casa, atendimento, interesse do funcionário, pró atividade, poder persuasivo e percepção de liderança.

“Nós não trabalhamos com uma hierarquia de cargos na unidade, apesar de achar que deveria ter. Ninguém sabe quem manda. No fim a gente conversa e vai na base do respeito”. (P1)

“A distribuição de cargos existe e a escolha de quem vai assumir cada cargo passa por duas etapas. Na primeira etapa a parte superior escolhe dois ou mais pretendentes para o cargo, geralmente baseado no tempo de casa, experiência e formação. Depois a escolha de quem vai assumir o cargo fica a critério dos demais funcionários que votam e escolhem um”. (P4)

O administrador que relatou não haver uma distribuição de cargos na academia, pode apresentar dificuldades ao realizar diversos trabalhos dentro da empresa. Isto pode ocorrer devido ao fato de um cargo dentro ser definido como um conjunto de funções que são estabelecidas pela organização, desta forma, se o funcionário não sabe exatamente suas funções, os trabalhos ficam comprometidos (CARVALHO; NASCIMENTO, 2004; GIL, 2012).

Portanto, a definição de um cargo é realizada através de análise e descrição do posto de trabalho, onde a análise tem por objetivo identificar as tarefas ou atribuições de cada indivíduo. A descrição expõe as tarefas e atribuições e a especificação irá identificar os requisitos necessários para a ocupação do cargo. Entretanto, pode-se inferir que alguns critérios utilizados pelos administradores investigados não partilham com a literatura (CARVALHO; NASCIMENTO, 2004; GIL, 2012), visto que, a aceitação do colaborador e interesse do funcionário não apresentam características ou relações com tarefas, atribuições e/ou especificações referentes ao cargo, mas sim, fatores particulares onde a decisão depende do indivíduo e não de critérios pré-estabelecidos.

O fato das ações voltadas ao recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e distribuição de cargos terem sido apresentadas, porém, sem as devidas técnicas em sua totalidade, pode estar relacionado a autoconfiança nos trabalhos desenvolvidos por parte dos administradores. Além disso, os resultados obtidos com as ações podem ser superestimados pelos administradores, obtendo resultados que não condizem com o que é considerado satisfatório para os clientes (CALESCO; BOTH; SORIANO, 2013).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos dados encontrados, pôde ser identificado que os administradores desenvolvem técnicas de recursos humanos em academias de ginástica, como processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, além de atuarem com plano de cargos para toda a equipe. Entretanto, foi constatado que as ações não são aplicadas com a devida técnica, o que pode afetar os resultados.

Desta forma, conclui-se que os administradores que participaram do estudo, mesmo apresentando conhecimento sobre os métodos utilizados para as técnicas investigadas, aplicam este conhecimento sem uma ordem ou padrão pré-estabelecido. Assim, observa-se a necessidade da atuação de profissionais com maior conhecimento sobre recursos humanos dentro do ambiente administrativo das academias de ginástica.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BASTOS, F. C.; FAGNANI, E. K.; MAZZEI, L. C. Perfil de gestores de redes de academias de fitness. **Revista Mineira de Educação Física**, Viçosa, v. 19, n. 1, p. 64-74, 2011.

BLACKWELL, R. D.; MINIARD, P. W.; Y ENGEL, J. F. **Comportamento do consumidor**. 9. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2005.

CALESCO, V. A.; BOTH, J.; SORIANO, J. B. Comparação do valor percebido de clientes e administradores sobre os serviços prestados em academias de ginástica. **Caderno de Educação Física e Esporte**, Marechal Cândido Rondon, v. 11, n. 1, p. 45-55, 2013.

CALESCO, V.; BOTH, J. Importancia y desempeño de los servicios prestados por los gimnasios: opinión de los clientes. **Educación Física y Deporte**, Medellín, v. 34, n. 1, p. 201-19, 2015.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHURCHILL, G. A.; PETER, J. P. **Marketing**: criando valor para o cliente. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONFED. Academias de ginástica: mercado em constante crescimento. **Revista Educação Física**, Revista Digital, Rio de Janeiro, n. 58, 2015. Disponível em: <[http://www.confef.org.br/extra/revistaef/arquivos/2015/N58\\_DEZEMBRO/05\\_ACADEMIAS\\_GINASTICA\\_MERCADO\\_CRESCIMENTO.pdf](http://www.confef.org.br/extra/revistaef/arquivos/2015/N58_DEZEMBRO/05_ACADEMIAS_GINASTICA_MERCADO_CRESCIMENTO.pdf)>. Acessado em: 23 de julho de 2015.

CORRÊA, S. A. Estratégia competitiva das academias de ginástica da cidade de São Paulo. **FACEF Pesquisa**, Franca, v. 12, n. 1, p. 63-76, 2009.

COSTA, E. M. B.; VENÂNCIO, S. Atividade física e saúde: discurso que controlam o corpo. **Pensar a prática**, Goiânia, v. 7, n. 1, p. 59-74, 2004.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2012.

GODOY, A. S. Introdução a pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOETZ, E. R.; CAMARGO, B. V.; BERTOLDO, R. B.; JUSTO, A. M. Representação social do corpo na mídia impressa. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 20, n. 2, p. 226-236, 2008.

GOMES, M.; REIS, R. C.; CENTURIÓN, W. C. Recrutamento e seleção estratégicos: processos tradicionais e a influência das mídias sociais. In: Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação – CONGENTI. 2017. **Anais...** Aracajú, Universidade Tiradentes, 2011.

KMETEUK FILHO, O. **Pesquisa e análise estatística**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 2005.

LODI, J. B. **Recrutamento de pessoal**. São Paulo: Pioneira, 1986.

MARCELLINO, N. C. Academias de ginástica como opção de lazer. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 49-54, 2003.

MOWEN, J. C.; MINOR, M. S. **Comportamento do consumidor**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2012.

SANTANA, L. C.; MONTEIRO, G. M.; PEREIRA, C. C.; BASTOS, F. C. Perfil dos gestores de academia Fitness no Brasil: Um estudo exploratório. **PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 28-46, 2012.

SANTOS, I. E. **Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica**. 12. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

---

Autor correspondente: **Vinicius Almeida Calesco**

E-mail: [calesco31@hotmail.com](mailto:calesco31@hotmail.com)

Recebido: **10 de outubro de 2018**.

Aceito: **25 de abril de 2019**.