

Vida ProFit: Caracterização dos Profissionais de Fitness em Portugal e Satisfação no Trabalho

Autores

Liliana Ricardo Ramos^{1,2}; Dulce Esteves^{3,4}; Isabel Vieira^{1,2}; Susana Franco^{1,2}

lilianaramos@esdrm.ipsantarem.pt

Resumo

O objetivo deste estudo é contribuir para aumentar o conhecimento acerca dos profissionais de fitness em Portugal nas variáveis sociodemográficas, intervenção e satisfação no trabalho. Os profissionais são, na maioria, jovens adultos, solteiros, sem filhos, licenciados e menos de uma década de experiência, com equilíbrio entre géneros. As funções mais desempenhadas são aulas de grupo, treino personalizado e sala de exercício. A maioria trabalha a tempo inteiro em ginásios/*health clubs* e em mais do que um local, sendo trabalhador independente com salário entre 631.98€ e 842.63€. A média semanal de horas de trabalho é 39,8, com horário de entrada às 7 horas e saída às 21 horas. Uma maior idade e maior experiência profissional encontraram-se associadas com um maior número de horas de funções de coordenação. Os profissionais encontram-se moderadamente satisfeitos no trabalho. A menor satisfação está no salário, oportunidades de promoção e estabilidade profissional enquanto que a maior satisfação diz respeito à liberdade de escolher o método de trabalho, colegas, condições físicas e oportunidade de utilizar as suas competências. Não se verificaram diferenças significativas na satisfação no género, algumas diferenças entre o título profissional e qualificações. Em relação à idade e experiência profissional existiram diferenças significativas em quase todos os fatores. O conhecimento obtido pretende contribuir para melhorar as condições de trabalho/vida dos profissionais de fitness, aumentando a satisfação dos mesmos, que certamente terá repercussões na melhor prestação de um serviço ao cliente e na captação/retenção de clientes, essencial para o crescimento do setor.

Palavras-chave: Fitness; Profissionais de Fitness; Caracterização; Satisfação no trabalho

¹ Escola Superior de Desporto de Rio Maior, Instituto Politécnico de Santarém

² Centro de Investigação em Qualidade de Vida (CIEQV)

³ Departamento de Ciências do Desporto, Universidade da Beira Interior

⁴ Centro de Investigação em Ciências do Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano (CIDESD)

Introdução

Segundo a *Internacional Health, Racquet & Sportsclub Association* (IHRSA, 2020) nas últimas quatro décadas a indústria do fitness cresceu e desenvolveu-se exponencialmente, não sendo Portugal exceção. A Associação de Ginásios e Academias de Portugal – Portugal Activo (AGAP, 2020), refere que em 2019 o número de ginásios/*health clubs*⁵, praticantes, faturação e a taxa de penetração no mercado cresceram relativamente ao ano anterior, seguindo a tendência dos últimos anos. Com o crescimento e desenvolvimento do setor foram sendo necessários mais profissionais, no sentido de dar resposta ao maior número de ginásios/*health clubs*, serviços e atividades (IHRSA, 2020). Também a legislação afeta aos profissionais de fitness (PF's)⁶ foi criada e tem vindo a ser atualizada em Portugal, sendo que atualmente podem desempenhar funções enquanto profissional de fitness (PF) os portadores do título de Técnico de Exercício Físico (TEF) e de Diretor Técnico (DT) (Lei 39/2012). Acerca dos PF's sabe-se que o número de portadores de títulos TEF e DT em Portugal era, à data de janeiro de 2018, e segundo uma Infografia realizada pelo Instituto Português do Desporto e da Juventude, Instituto Português (IPDJ, I. P., 2018), de cerca de 14000, sendo que o último barómetro da AGAP referiu que no ano de 2019 trabalhavam enquanto PF em Portugal cerca de 12000 colaboradores (AGAP, 2020). Vários são os estudos que referem a importância dos PF's para a captação, satisfação e retenção dos praticantes (Campos et al., 2016; Makover, 2003; Murray & Howat, 2002; Papadimitriou & Karteroliotis, 2000; Theodorakis et al., 2004; Tsitskari et al., 2014;).

Considerando a relevância que estes profissionais têm no setor e a diferença que podem fazer para a continuidade da tendência de crescimento do mercado é muito importante que estes estejam satisfeitos no desempenho das suas funções. Em termos gerais, a satisfação no trabalho pode ser descrita como a perceção geral de um indivíduo relativamente a diversos aspetos relacionados com o trabalho que desenvolve (Spector, 1997). Considerando a importância dos PF's para o setor e a importância de produzir ainda mais conhecimento acerca dos mesmos em Portugal,

⁵ Entenda-se por "ginásio/*health club*" todas as instalações desportivas que prestem serviços na área do fitness independentemente da designação adotada e da forma de exploração.

⁶ Entenda-se por PF's todos os que intervêm diretamente na lecionação de atividades de fitness bem como na avaliação, prescrição, acompanhamento e supervisão de praticantes de fitness. Em Portugal, os PF's dizem respeito aos portadores do título de TEF ou DT (Lei 39/2012).

bem como da sua satisfação no trabalho, os principais objetivos da presente investigação passam por:

- 1 – Caracterizar os PF's em Portugal, em relação a aspetos sociodemográficos e de variáveis relacionadas com a sua intervenção.
- 2 – Aferir e analisar a satisfação no trabalho dos PF's em Portugal, bem como comparar a satisfação no trabalho em relação a diversas variáveis.

Metodologia

O presente estudo foi aprovado pelo Comité de Ética da Universidade da Beira Interior.

Procedimentos

Primeiramente foi realizada a construção do instrumento de caracterização dos PF's em Portugal e ao qual se denominou de VidaProFit – Questionário de Caracterização dos PF's em Portugal e o processo de tradução e validação da *Job Satisfaction Scale*, em língua portuguesa “Escala de Satisfação Profissional”. Estes instrumentos foram colocados na plataforma online *SurveyMonkey* onde seriam obtidas as respostas dos PF's. O estudo foi amplamente divulgado em universidades/politécnicos em Portugal com licenciaturas na área do desporto, escolas de formação, associações do setor e presença em diversas convenções/eventos de fitness em Portugal. O preenchimento do questionário apresentou um tempo médio de cerca de 20 minutos.

Participantes

Finalizaram a parte da caracterização 445 PF's, concretizando a parte da satisfação profissional 403 PF. A recolha dos dados obtidos foi efetuada entre novembro de 2019 e março de 2020. Tinha sido previsto que a recolha fosse efetuada até junho de 2020. Face aos constrangimentos associados à pandemia provocada pela doença COVID19 e ao consequente fecho dos ginásios, determinou-se terminar a aplicação dos questionários. Após a recolha dos dados, na plataforma *SurveyMonkey*, os mesmos foram exportados para *Excel* e *SPSS*, procedendo-se depois à sua análise.

Análise Estatística

Para a caracterização dos PF'S e para todas as variáveis da Escala de Satisfação Profissional foi realizada uma análise descritiva das variáveis numéricas e frequências relativas das variáveis nominais ou ordinais. Para as associações entre variáveis foi testada a normalidade através do teste de *Kolmogorov-Smirnov*. Não se tendo verificado normalidade optou-se pela utilização do teste não paramétrico de *Spearman*, que verifica se existe associação entre variáveis quantitativas bem como dá indicação do nível de associação através do *Ro de Spearman* $|R|$. Na satisfação no trabalho dos PF assumiu-se a normalidade da amostra pelo teorema do limite central (Pestana & Gageiro, 2014). O teste *t* foi utilizado para comparar 2 grupos e a ANOVA para 3 grupos, complementada com um teste *post hoc de Tukey* (se as variâncias fossem homogéneas de acordo com o teste de *Levene*) ou um teste *post hoc Games-Howell* (se as variâncias não fossem homogéneas) (Ho, 2014). O nível de significância adotado foi $p < 0,05$. Todos os testes foram realizados no *software SPSS 26.0*.

Resultados

Relativamente a variáveis sociodemográficas os PF's em Portugal têm uma *M* de idade de 30,4 anos, são na maioria solteiros (66,7%), sem filhos e com habilitações académicas de licenciatura ou graus superiores tendo uma experiência profissional *M* de 8,71 anos. Enquanto PF a maior parte realiza as funções de aulas de grupo, treino personalizado e sala de exercício sendo que ligeiramente mais de metade trabalha a tempo inteiro, apesar de 66,3% indicar que não tem outra profissão. A grande maioria executa as suas funções em ginásios/*health clubs* e em mais do que um local, sendo trabalhador independente com um salário entre os 631.98€ e os 842.63€. A maioria dos PF inicia funções às 7 e termina às 21 horas, sendo a amplitude média global de aproximadamente 9 horas, verificando-se maiores amplitudes nos PF'S a tempo inteiro. Nas associações verificou-se que maior idade e maior número de anos de experiência profissional se encontram associadas significativamente com o maior número de horas de funções mais associadas a tarefas de coordenação (tabelas 1, 2 e 3).

Tabela 1- Caracterização sociodemográfica dos profissionais de fitness (n=445)

Variáveis	
Género	(%)
Feminino	50.8
Masculino	48.5
Outro	0.7
Estado Civil	(%)
Solteiro	66.7
Casado	17.3
Divorciado	3.6
Viúvo	0.2
União de facto	12.1
Habilitações	(%)
2.º Ciclo	0.2
Secundário	13.5
Licenciatura	66.7
Mestrado	19.3
Doutoramento	0.2
Filhos	(Número)
Mínimo Máximo	0 6
M±DP	0.35±0.8
Idade	(Anos)
Mínimo Máximo	18 62
M±DP	30.4±7.6

Tabela 2 - Caracterização de aspetos relacionados com a profissão (n=445)

Variáveis	
Experiência Profissional	(Anos)
Mínimo Máximo	1 42
M±DP	8.71±6.45
Regime de trabalho	(%)
Tempo inteiro	58
Tempo parcial	42
Só esta profissão	(%)
Sim	66.3
Não	33.3
Negócio no fitness	(%)
Sim	14.8
Não	84.7

Tabela 3 - Associação entre as variáveis numéricas idade e número de horas por função bem como experiência profissional e número de horas por função (n=445)

Funções	Idade e número de horas por função		Experiência profissional e número de horas por função	
	<i>Ro</i>	<i>Sig</i>	<i>Ro</i>	<i>Sig</i>
Sala Exercício	-.057	.307	-.081	.151
Aulas de Grupo	.140 ¹	.007*	.204 ¹	.000*
Avaliação da Condição Física	-.134 ⁴	.024*	-.174 ¹	.001*
Prescrição de Exercício Físico	-.041	.493	-.075	.221
Treino Personalizado	.154 ¹	.005*	.269 ¹	.000*
Prep_Horas	.060	.282	.029	.610
Formador	.465 ³	.000*	.472 ³	.000*
Coordenação/Supervisão	.413 ³	.000*	.442 ³	.000*
Recrutamento	.400 ³	.000*	.389 ²	.000*
Avaliação Qualidade dos Serviços	.477 ³	.000*	.455 ³	.000*
Receção	.112	.226	.123	.200
Comercial_Venda	.211 ²	.041*	.270 ²	.010*
Comercial_Retenção	.022	.081	.074	.408
Marketing	.298 ²	.000*	.281 ²	.005*
Gestão/Organização Eventos	.211 ²	.030*	.294 ²	.003*
Participação/Eventos	.130	.180	.020	.838
Administração Financeira	.550 ³	.001*	.591 ³	.000*
Manutenção	.137	.177	.190	.068
Outras horas	-.185	0.17	-.212	0.12
Total de horas	-.094 ⁴	0.05*	.370	0.31

* $p \leq 0.05$; ¹Associação positiva muito fraca ²Associação positiva fraca ³Associação positiva moderada⁴ Associação negativa muito fraca

Na satisfação no trabalho a média de todos os fatores foi de 4,88 numa escala de 1–7, correspondente a “moderadamente satisfeito”. Os PF’s apresentaram menores graus de satisfação no salário (4,1±1,5) ($M \pm DP$), oportunidades de promoção (4,2±1,6) e estabilidade no trabalho (4,3±1) com um nível próximo a 4, que corresponde a “nem satisfeito nem insatisfeito”. Os PF’s apresentaram os maiores níveis de satisfação na liberdade de escolher seu método de trabalho (5,6±1,4), colegas de trabalho (5,6±1,2), condições físicas do seu local de trabalho (5,3±1,1) e a oportunidade para utilizar as suas competências (5,3±1,3). Em relação à idade verificou-se que os PF’s com maior idade estavam, em geral, mais satisfeitos com o trabalho com diferenças significativas em 10 dos 16 fatores analisados. Na experiência profissional a satisfação no trabalho foi geralmente maior entre os PF’s com 10 ou mais anos de experiência e houve diferenças significativas entre os níveis de experiência em 14 dos 16 fatores. Não existiram diferenças entre os géneros em nenhum fator de satisfação no trabalho e os valores em cada género foram semelhantes. No título profissional os PF’s com título DT demonstraram, em média,

níveis ligeiramente superiores de satisfação no trabalho do que os TEF's, mas apenas existiram diferenças significativas em 2 dos 16 fatores de satisfação no trabalho, nomeadamente no relacionado com as oportunidades de promoção e na estabilidade no trabalho, onde os DT's obtiveram valores superiores. No que diz respeito às qualificações, os PF's com maiores qualificações apresentam valores ligeiramente superiores de satisfação no trabalho em 12 dos 16 fatores, embora essa diferença seja significativa apenas no fator da atenção às sugestões que os profissionais fazem no trabalho (tabelas 4 e 5).

Discussão

A maioria dos resultados obtidos na caracterização dos PF's vão ao encontro de estudos realizados em outros países (Boned et al., 2015; Fitness Australia, 2016). O facto de os PF apresentarem, em média, menos de uma década de experiência profissional e serem relativamente jovens pode estar relacionado com o facto do mercado do fitness, nos moldes de como o conhecemos hoje, ser relativamente recente em Portugal (Franco, 2020), tendo crescido substancialmente na última década. Para além disso, o facto de o desempenho de funções de PF estar associado, muitas vezes, a elevadas cargas físicas (Bratland-Sanda et al., 2015; Malliou et al., 2014) pode cativar mais a população jovem, mais atlética e que suporta melhor este tipo de desgaste físico. Outro dos fatores que pode influenciar esta tendência é que o PF é muitas vezes associado a uma boa imagem (Campos et al., 2016), um modelo de saúde, bem-estar, beleza estética e jovialidade (Palma & Assis, 2005). A média de idades dos PF'S pode também explicar a ausência de filhos, já que é inferior à média nacional para as mulheres terem o primeiro filho em Portugal (INE, 2019). Em relação às habilitações a grande maioria da amostra (86,2%) possuía um grau superior sendo que este resultado foi bastante diferente de um estudo realizado em Espanha (Boned et al., 2015) onde apenas 35,5% apresentavam formação superior. A formação dos PF'S é cada vez mais valorizada, sendo que o facto de estes possuírem licenciatura é considerado, por vários autores, como essencial para a prestação de um bom serviço ao cliente (Antunes, 2003; Batista et al., 2008; Lloyd, 2008; Ramos et al., 2015) bem como uma das tendências mundiais do setor do fitness (Thompson, 2019). Em um estudo recente acerca das tendências do fitness em Portugal para 2021 (Franco

et al., 2021) verificou-se que a tendência de licenças (títulos) para PF's e empregar PF certificados foram as duas principais tendências identificadas, o que reforça esta importância. O desempenho de funções de coordenação/gestão à medida que a idade e experiência profissional vão aumentando também foi uma das conclusões do estudo de Boned et al. (2015), em Espanha. Tem alguma lógica que, à medida que os PF's vão ganhando experiência na área, estes tenham mais conhecimento sobre o seu funcionamento, o que pode ser importante para que gestores os recrutem para funções com maior responsabilidade.

Nos aspetos relativos à satisfação dos PF's, os resultados demonstraram que estes se encontram moderadamente satisfeitos. A maioria dos estudos em outros países obteve resultados semelhantes, tanto em termos da satisfação média no trabalho (Bernabé et al., 2017; Bevilacqua et al., 2014) como também nos fatores em que existiu maior e menor satisfação dos PF's (Bernabé et al., 2017; Bevilacqua et al., 2014; Gonzelez et al., 2016; Koustelios et al., 2003). A maioria dos PF's auferia um salário entre os 631,98€ e os 843,63€. Este intervalo encontra-se ligeiramente acima do salário mínimo nacional atual, de 635€ e muito abaixo da média de salário dos portugueses, que foi, em 2019, de 1276€ (INE, 2019b), o que por si só pode justificar que os PF's não estejam satisfeitos com o valor que auferem. O facto da maioria dos PF's ser trabalhador independente pode justificar a sua insatisfação com o fator estabilidade. A falta de uma carreira propriamente dita, com salário e melhores condições de acordo com a experiência profissional (Franco, 2020), pode levar à justificação dos PF's não estarem satisfeitos com as suas oportunidades de promoção. Em relação à idade e experiência profissional, os resultados mostraram diferenças significativas em quase todos os fatores, sugerindo que à medida que os PF envelhecem e têm mais experiência, a sua satisfação no trabalho é maior. A idade e a experiência profissional mostraram estar mais associadas ao desempenho de tarefas de coordenação/gestão, sendo que estas tarefas são normalmente vistas como uma progressão na carreira e, em geral, os PF que as desempenham possuem valores mais elevados de remuneração e possivelmente mais estabilidade laboral. Estes fatores podem justificar a maior satisfação profissional apresentada pelos grupos de maior idade e maior experiência profissional.

Tabela 4 - Satisfação no Trabalho Geral e Comparação de Idade e Experiência Profissional

Fatores	Geral (<i>M</i> ± <i>DP</i>)	Idade (<i>M</i> ± <i>DP</i>)			Idade Comparação <i>ANOVA</i> (<i>F-test</i>)	Experiência Profissional (<i>M</i> ± <i>DP</i>)		Experiência Profissional Comparação <i>T -Test</i>
		Grupo 1 18-29 anos	Grupo 2 30-44 anos	Grupo 3 45-65 anos		<10 anos	≥ 10 anos	
1. As condições físicas do local de trabalho	5.3±1.2	5.2±1.2	5.4±1.2	5.7±1.1	.09	5.2±1.3	5.6±1.1	.01*
2. A liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho	5.6±1.4	5.4±1.5	5.7±1.4	6.2±.7	.01* ^{2,3}	5.4±1.5	5.8±1.3	.03*
3. Os seus colegas de trabalho	5.6±1.2	5.6±1.2	5.6±1.1	5.8±.8	.62	5.6±1.2	5.7±1.1	.33
4. O reconhecimento que recebe por realizar um bom trabalho	4.9±1.5	4.8±1.5	4.9±1.5	5.7±1.1	.01* ^{2,3}	4.8±1.5	5.1±1.5	.03*
5. A sua chefia direta	4.9±1.6	4.8±1.6	5.0±1.6	5.6±1.1	.04* ^{2,3}	4.8±1.6	5.1±1.5	.04*
6. A quantidade de responsabilidade que lhe é atribuída	5.2±1.3	5.1±1.3	5.2±1.4	6.0±1.2	.01* ^{2,3}	5.2±1.3	5.4±1.4	.02*
7. O seu salário	4.1±1.5	3.9±1.5	4.4±1.5	4.4±1.7	.01* ¹	3.9±1.5	4.5±1.4	.01*
8. A oportunidade para utilizar as suas competências	5.3±1.3	5.2±1.4	5.3±1.3	5.9±1.1	.02* ²	5.1±1.4	5.6±1.2	.01*
9. As relações laborais entre a gerência e os colaboradores, na sua organização	5.0±1.5	4.9±1.5	5.1±1.4	5.3±1.1	.17	4.9±1.5	5.3±1.3	.01*
10. As suas oportunidades de promoção	4.2±1.6	4.0±1.6	4.5±1.5	4.7±1.5	.01* ¹	4.0±1.6	4.7±1.5	.01*
11. A forma como a sua organização é gerida	4.6±1.5	4.5±1.5	4.7±1.5	5.4±1.2	.03* ²	4.4±1.5	5.0±1.4	.01*
12. A atenção prestada às sugestões que faz	4.7±1.4	4.6±1.5	4.9±1.4	5.0±1.4	.08	4.5±1.5	5.1±1.3	.01*
13. O seu horário de trabalho	4.5±1.5	4.3±1.5	4.6±1.6	5.2±1.3	.01* ²	4.4±1.5	4.6±1.5	.11
14. A variabilidade de tarefas no seu trabalho	5.1±1.3	5.0±1.2	5.2±1.3	5.3±1.1	.25	5.0±1.3	5.3±1.2	.01*
15. A sua estabilidade no emprego	4.3±1.8	4.1±1.7	4.5±1.8	4.8±1.4	.06	4.0±1.7	4.7±1.7	.01*
16. Agora, tendo tudo em consideração, como se sente em relação ao seu emprego como um todo?	5.1±1.3	4.9±1.3	5.1±1.3	5.6±1.1	.03* ²	4.9±1.3	5.4±1.3	.00*
Média	4.88	4.77	5.00	5.41		4.76	5.18	

Legenda. 1 – Extremamente Insatisfeito, 2 – Muito Insatisfeito, 3 – Moderadamente Insatisfeito 4 – Nem Satisfeito nem Insatisfeito 5 – Moderadamente Satisfeito 6 – Muito Satisfeito 7 – Extremamente Satisfeito; * $p \leq 0.05$; ¹Diferenças entre os grupos 1 e 2; ²Diferenças entre os grupos 1 e 3; ³Diferenças entre os grupos 2 e 3

Tabela 5 - Comparação da Satisfação no Trabalho por Género, Título Profissional e Qualificações Educacionais

Fatores	Género (<i>M±DP</i>)		Género Comparação	Título Profissional (<i>M±DP</i>)		Título Profissional Comparação	Qualificações Educacionais (<i>M±DP</i>)		Qualificações Educacionais Comparação
	Feminino	Masculino	<i>T -Test</i>	TEF	DT	<i>T -Test</i>	Ensino Secundário	Grau Superior	<i>T -Test</i>
1. As condições físicas do local de trabalho	5.3±1.2	5.3±1.3	.92	5.2±1.2	5.4±1.2	.16	5.1±1.3	5.3±1.2	.17
2. A liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho	5.5±1.4	5.6±1.4	.21	5.6±1.4	5.6±1.5	.97	5.6±1.5	5.6±1.4	.97
3. Os seus colegas de trabalho	5.7±1.1	5.6±1.2	.31	5.7±1.1	5.6±1.3	.47	5.5±1.2	5.6±1.1	.55
4. O reconhecimento que recebe por realizar um bom trabalho	4.8±1.4	4.9±1.6	.57	4.9±1.5	4.9±1.6	.97	5.1±1.5	4.8±1.5	.27
5. A sua chefia direta	5.0±1.5	4.9±1.7	.42	4.9±1.6	5.0±1.5	.87	4.8±1.5	4.8±1.8	.43
6. A quantidade de responsabilidade que lhe é atribuída	5.2±1.2	5.2±1.4	.91	5.2±1.3	5.2±1.4	.77	5.0±1.6	5.2±1.3	.25
7. O seu salário	4.1±1.5	4.1±1.5	.70	4.0±1.6	4.2±1.5	.09	3.8±1.7	4.1±1.5	.11
8. A oportunidade para utilizar as suas competências	5.2±1.2	5.3±1.5	.33	5.2±1.4	5.3±1.3	.53	5.0±1.7	5.3±1.3	.13
9. As relações laborais entre a gerência e os colaboradores, na sua organização	5.1±1.3	4.9±1.6	.14	4.9±1.4	5.1±1.5	.34	4.7±1.6	5.0±1.4	.15
10. As suas oportunidades de promoção	4.2±1.4	4.2±1.8	.93	4.0±1.6	4.5±1.6	.01*	3.9±1.7	4.3±1.6	.13
11. A forma como a sua organização é gerida	4.6±1.4	4.6±1.6	.93	4.5±1.5	4.8±1.5	.12	4.5±1.6	4.7±1.5	.49
12. A atenção prestada às sugestões que faz	4.8±1.3	4.7±1.6	.51	4.6±1.4	4.9±1.5	.10	4.4±1.6	4.8±1.4	.01*
13. O seu horário de trabalho	4.6±1.5	4.4±1.6	.27	4.5±1.5	4.5±1.5	.91	4.5±1.4	4.5±1.5	.10
14. A variabilidade de tarefas no seu trabalho	5.1±1.2	5.1±1.3	.93	5.1±1.4	5.1±1.4	.73	3.9±1.9	4.4±1.7	.23
15. A sua estabilidade no emprego	4.4±1.7	4.2±1.8	.44	4.1±1.8	4.6±1.7	.01*	3.9±1.9	4.4±1.7	.11
16. Agora, tendo tudo em consideração, como se sente em relação ao seu emprego como um todo?	5.0±1.2	5.1±1.4	.59	5.0±1.3	5.1±1.4	.36	4.8±1.5	5.1±1.3	.12
Média	4.91	4.88		4.84	4.99		4.66	4.87	

Legenda. 1 – Extremamente Insatisfeito, 2 – Muito Insatisfeito, 3 – Moderadamente Insatisfeito 4 – Nem Satisfeito nem Insatisfeito 5 – Moderadamente Satisfeito 6 – Muito Satisfeito 7 – Extremamente Satisfeito; * $p \leq 0.05$

Conclusões

As principais conclusões deste trabalho são:

- 1) Os PF'S em Portugal são maioritariamente jovens adultos, solteiros, sem filhos, licenciados e com menos de uma década de experiência profissional, com equilíbrio entre géneros;
- 2) Os PF'S desempenham maioritariamente funções de aulas de grupo, sala de exercício e treino personalizado trabalhando a tempo inteiro em ginásios/*health clubs* e realizando a sua intervenção em mais do que um local;
- 3) A maioria dos PF exerce as suas funções enquanto trabalhador independente com um salário entre os 631,98€ e os 842,63€. A média semanal de horas de trabalho foi 39,8 horas, sendo que a maioria dos PF possuiu um horário semanal de entrada às 7 da manhã e saída às 21 horas da noite;
- 4) Uma maior idade e um maior número de anos de experiência profissional encontraram-se associadas com um maior número de horas de funções de coordenação;
- 5) Os PF's encontram-se, em geral, moderadamente satisfeitos com o seu trabalho.
- 6) A menor satisfação dos PF foi em relação aos fatores relacionados com o salário, oportunidades de promoção e estabilidade profissional enquanto que os níveis mais elevados estavam relacionados com a liberdade de escolher o seu método de trabalho, os seus colegas de trabalho, as condições físicas de seu local de trabalho e a oportunidade de usar suas competências;
- 7) Não existiram diferenças significativas na satisfação no trabalho em termos de género, algumas diferenças significativas entre o título profissional e entre os níveis de qualificações;
- 8) Na idade e experiência profissional os resultados mostraram diferenças significativas em quase todos os fatores, sugerindo que à medida que os PF'S envelhecem e têm mais experiência, a sua satisfação no trabalho é maior.

O facto de a amostra não permitir representar a população estudada não permite generalizar os resultados obtidos, sendo que se deve encarar as conclusões do estudo conscientes desta limitação.

Os resultados deste estudo pretenderam aumentar o conhecimento acerca dos PF, que tão importantes são para a continuação do crescimento e desenvolvimento da indústria do fitness em Portugal. Estes resultados podem ajudar também aos gestores

de ginásios/*health clubs* a melhorar as condições de trabalho dos PF'S. Num cenário de pós-pandemia provocado pela doença COVID19, o seu papel pode ser decisor para que muitos ginásios/*health clubs* não fechem portas e possam começar a recuperar, esperando que brevemente o mercado comece novamente a crescer, como vinha a acontecer nos últimos anos, e assuma novamente o papel determinante para a população portuguesa ser mais ativa e saudável.

Referências Bibliográficas

- Antunes, A. C. (2003). Perfil Profissional de Instrutores de Academias de Ginástica e Musculação. *EFDeportes*, 9(60). <http://www.efdeportes.com/efd60/perfil.htm>
- Associação de Ginásios e Academias de Portugal (2020). *Barómetro do Fitness 2019*. Edições AGAP.
- Batista, P. M., Graça, A., & Matos, Z. (2008). Termos e Características Associadas à Competência. Estudo Comparativo de Profissionais do Desporto que Exercem a sua Actividade Profissional em Diferentes Contextos de Prática Desportiva. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, 8(3), 377-395. <http://doi.org.10.5628/rpcd.08.03.377>
- Bernabé, B., González-Rivera, M. D., & Campos-Izquierdo, A. (2017). Job Satisfaction among Spanish Fitness Instructors: A comparative Study across age, gender, work experience and higher degree studied. *European Journal of Human Movement*, 2017(39), 128-142.
- Bevilacqua, L.A., Silva, M. C., Reichert, F. F., & Rombaldi, A. J. (2014). Quality of life and work satisfaction among fitness center's instructors from Pelotas (Brazil). *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*, 19(3). <http://doi.org.10.12820/rbafs.v.19n3p314>
- Boned, C. J., Felipe, J.L., Barranco, D., Grimaldi-Puyana, M., & Crovetto, M. (2015). Professional profile of workers in Spanish Fitness Clubs. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de La Actividade Fisica y Del Deporte*, 15(58), 195-210. <http://10.15366/rimcafd2015.58.001>

- Bratland-Sanda, S., Sundgot-Borgen, J., & Myklebust, G. (2015). Injuries and musculoskeletal pain among Norwegian group fitness instructors. *European Journal of Sport Science*, 15(8), 784-792. <http://doi.org/10.1080/17461391.2015.1062564>
- Campos, F., Simões, V., & Franco, S. (2016). Characterization and Comparison of the Quality Indicators of the Group Exercise Fitness Instructor, Considering the Intervient, Gender and Age. *International Journal of Sport, Exercise and Training Science*, 2(2), 50-55. <https://doi.org/10.18826/ijsets.63014>
- Fitness Australia – The Health & Fitness Association. (2016). *Profile of the fitness industry in Australia - Fitness industry workforce*.
- Franco, S. (2020). Profissionais de Fitness: Enquadramentos. *Journal of Sports Pedagogy and Research*, 6(1), 4-9.
- Franco, s., Santos-Rocha, R., Ramalho, F., Vieira, I., Simões, V., & Ramos, L. (2021). Tendências do Fitness em Portugal para 2021. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 21(2), 242-258.
- Gonzalez, M. D., Bernabé B., & Campos-Izquierdo, A. (2016). Job Satisfaction of sport and physical activity instructors in Spain according to gender and age. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 38(1), 1-12.
- Ho, R. (2014). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS*. CRC Press.
- Instituto Nacional de Estatística (2019). Idade média das mulheres ao nascimento de um filho (2019) – Informação trabalhada pelo INE. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009208&contexto=bd&selTab=tab2
- Instituto Nacional de Estatística (2019b). Remuneração bruta mensal média por trabalhador. Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações – Informação trabalhada pelo INE. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUEDest_boui=399362075&DESTAQUESmodo=2
- Instituto Português do Desporto e Juventude, Instituto Português (2018). Infografia dos Técnicos de Desporto em Portugal. Instituto Português do Desporto e Juventude.

- Internacional Health, Racquet & Sportsclub Association (2020). *The IHRSA Report*. Edições IHRSA.
- Koustelios, A. Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003). Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors. *Perceptual and Motor Skills*, 97(1), 192-194. <http://doi.org/10.2466/pms.2003.97.1.192>
- Lei n.º 39/2012 de 28 de agosto. Diário da República N.º 166 - 1.ª Série. Assembleia da República.
- Lloyd, C. (2008). Recruiting for Fitness: Qualifications and the Challenges of an Employer-led System. *Journal of Education and Work*, 21(3), 175-195. <http://doi.org/10.1080/13639080802214019>
- Makover, B. (2003). Examining the Employee-Customer Chain in the Fitness Industry (PhD Thesis). Florida State University. http://purl.flvc.org/fdu/fdu/FDU_migr_etd-2781
- Murray, D., & Howat, G. (2002). The Relationships among Service Quality, Value, Satisfaction, and Future Intentions of Customer at an Australian Sports and Leisure Centre. *Sport Management Review*, 5(1), 25-43.
- Organização Mundial de Saúde (2018). *Plano de Ação Global para a atividade física 2018-2030: Mais pessoas ativas para um mundo mais saudável*. Geneve: World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272721/WHO-NMH-PND-18.5-por.pdf>
- Papadimitriou, D. A., & Karteroliotis, K. (2000). The Service Quality Expectations in Private Sport and Fitness Centers: A Reexamination of the Factor Structure. *Sport Marketing Quarterly*, 9(3), 157-164.
- Pestana, M., & Gageiro, M. (2014). *Análise de dados em ciências sociais: a complementaridade do SPSS (6ª edição)*. Sílabo.
- Ramos, L., Oliveira, R., Carvalhinho, L. & Franco, S. (2015). Competências e Formação dos Técnicos de Exercício Físico: Opinião dos Diretores Técnicos de Ginásio. *Revista da UIIPS*, 3(3), 182-194. ISSN 2182-9608
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications.

- Theodorakis, N., Alexandris, K., Rodriguez, P. & Sarmento, P. J. (2004). Measuring Customer Satisfaction in the Context of Health Clubs in Portugal. *International Sports Journal*, 8(1), 44-53.
- Thompson, W. R. (2019). Worldwide survey of fitness trends for 2020. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 23(6), 10-18. <http://doi.org.10.1249/FIT.0000000000000526>
- Tsitskari, E., Antoniadis, C.H., & Costa, G. (2014). Investigating the relationship among service quality, customer satisfaction & psychological commitment in Cyprian fitness centres. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(4), 79, 514-520. <http://doi.org/10.7752/jpes.2014.04079>