

**VidaProFit:  
Caracterização dos Profissionais de Fitness em  
Portugal e Satisfação no Trabalho**

**Liliana Ricardo Ramos**

Tese para obtenção do Grau de Doutor em  
**Ciências do Desporto**  
(3<sup>o</sup> ciclo de estudos)

Orientadora: Professora Doutora Vera Alexandra da Costa Simões  
Coorientadora: Professora Doutora Maria Dulce Leal Esteves

Janeiro de 2022

Provas de Doutoramento realizadas a 5 de janeiro de 2022 com o seguinte júri:

Presidente do júri: Doutor Mário Marques

Elementos do júri:

Doutor José Jacinto Branco Vasconcelos

Doutor Daniel Almeida Marinho

Doutora Vera Alexandra da Costa Simões

Doutor Diogo Manuel Teixeira Monteiro

Doutora Helô Isa Oliveira Viana André

## **Dedicatória**

*Para os meus avós que certamente, onde quer que estejam, estão orgulhosos da sua neta.  
Por tudo o que me ensinaram e pelos valores transmitidos.*

*Estão e estarão sempre comigo...*

*Para ti, meu amor, por toda a paciência .... Foste e és quem mais sofre com os meus desânimos e quem ampara as minhas quedas.*

*Espero continuar pela vida fora a caminhar a teu lado...*

*Para ti, filho, que ainda nem nasceste, mas que ajudaste a tua mãe a concretizar este grande objetivo, obrigada pela força, energia e alegria que já me dás.*

*Um dia terás orgulho na tua mãe por este objetivo concretizado...*



# Agradecimentos

*“Cada pessoa que passa na nossa vida, passa sozinha, porque cada pessoa é única e nenhuma substitui a outra. Cada pessoa que passa na nossa vida passa sozinha e não nos deixa só, porque deixa um pouco de si e leva um pouco de nós. Essa é a mais bela responsabilidade da vida e a prova de que as pessoas não se encontram por acaso”.*

*Charlie Chaplin*

Não seria possível, de todo, concretizar esta tese sem o apoio, ajuda e amparo de muitas pessoas que são fundamentais para mim, quer pessoalmente quer profissionalmente.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à professora, orientadora, colega e amiga Vera Simões. Sem o seu incentivo frequente e ajuda em todos os passos desta caminhada não seria possível concretizá-la. Foi a grande responsável por eu ter começado este percurso e sem dúvida por o conseguir terminar. Mesmo longe a sua preocupação, atenção e ajuda foi fundamental. Todas as palavras nunca serão suficientes para agradecer tudo o que fez e faz por mim por isso... Muito Obrigada!

Uma palavra de grande apreço à coorientadora desta tese, professora Dulce Esteves, por toda a ajuda e conhecimentos transmitidos. Foi, sem dúvida, uma mais valia nesta caminhada e agradeço-lhe por toda a força e incentivo!

Agradeço do fundo do coração à professora, coorientadora, colega e amiga Susana Franco por toda a ajuda que me deu. Obrigada por ter trabalhado muito tempo lado a lado comigo e me ter ensinado tanta coisa. Aprendi muito consigo a ter calma, a procurar o perfeccionismo, a ser mais ponderada e a corrigir todos os ínfimos erros para que o resultado fosse o melhor possível! Foi fundamental, muito obrigada!

À minha amiga Isabel Vieira, parceira deste projeto VidaProFit, por todos os desabafos, conversas, conquistas e derrotas. Foi um processo muito difícil, mas ter-te a meu lado foi muito importante para o conseguir concretizar! Acredita, também conseguirás! Estarei aqui!

À minha professora, coorientadora, colega e amiga Fátima Ramalho por todos os incentivos. É uma das minhas inspirações profissionais e pessoais e agradeço-lhe por toda a amizade e confiança durante estes anos todos. Muito obrigada!

À minha professora, colega, amiga e colega de gabinete Rita Santos Rocha por todas as palavras de incentivo ao longo deste processo. Eram frequentes as perguntas “já entregaste?”, “ainda falta muito?”, “vamos lá, isso não custa nada”. A sua positividade, energia e entusiasmo foram fundamentais, muito obrigada!

Ao colega e amigo Diogo Monteiro, por toda a ajuda durante este processo. És um verdadeiro investigador profissional e foste fundamental para concretizar determinados passos. Foram muitas as dúvidas e as vezes em que te chatee para poder avançar e ajudaste-me sempre, muito obrigada!

Aos colegas que, de uma forma ou outra, me ajudaram nesta caminhada, nomeadamente os professores Marco Branco, Carla Chicau, Elsa Vieira, Nuno Pimenta, Rafael Oliveira, Diana Filipe, Joana Freitas, Filipe Neto, Raul Antunes, entre outros. Muito obrigada!

Aos meus pais por me terem permitido formar-me e iniciarem este processo de procura de conhecimento que depois continuei por mim. Agradeço-vos por tudo o que sou e por todos os valores transmitidos. São os meus pilares! A ti mãe, que és a minha inspiração para todos os dias evoluir e lutar por algo melhor.

Às minhas irmãs, Cátia e Mariana, por tantos momentos partilhados e por significarem tanto. Mesmo longe sei que me apoiam e a vossa força e amor é fundamental para seguir em frente.

Aos meus avós! Forças da natureza e tão importantes no meu caminho! Sei que estarão na minha defesa e que haverá festa no céu quando acabar este desafio. Um agradecimento especial ao meu avô João porque tinha tanto orgulho em mim. Foram e são tão importantes!

À minha sobrinha Maria, por todo o amor e carinho que tem na sua “Tia Lili”. Ver-te dá-me forças para enfrentar todas as batalhas.

A toda a minha família, tão grande e tão linda, porque foram tão importantes para eu chegar até aqui!

À família do meu marido que também é minha, em particular aos meus sobrinhos Jaime e Xavier pela energia e força que me transmitem. São o meu apoio de todos os dias e fundamentais para conseguir alcançar mais este objetivo. Obrigada por todos os momentos partilhados, virão muitos mais. Um agradecimento especial à mais que sogra,

minha segunda mãe, Florinda, por me ajudar em tantas tarefas para poder ter tempo para outras. Muito obrigada!

Aos meus amigos, fundamentais para ter força neste processo:

Aos que conheci através do meu percurso académico e profissional, nomeadamente o David Brás, Tânia Estevão, Filipa Maia, Susana Ferraz, Marco Cancela, Sandra Martins e Carolina Carvalho. De diversas formas partilhei convosco inúmeros momentos e dúvidas, tristezas e alegrias. Contribuíram muito para todas as incertezas e inquietações em que se baseou a minha determinação para conseguir explorar o tema desta tese. Obrigada pela vossa amizade e apoio!

Aos meus amigos de infância e de vida, de sempre e para sempre. Minha Sara, Daniela, Teresa, Marta, Gina, Sónia, Ana, Gabriel, Daniel. Obrigada simplesmente por existirem na minha vida e por serem meus amigos!

Obrigada a todos os alunos que já passaram pelas minhas aulas, na ESDRM e em todo o meu percurso profissional. A vossa energia foi fundamental para eu ter energia em tantos momentos! Muito obrigada!

Agradeço-te imensamente a ti, Pedro Gil, por todo o incentivo e orgulho que demonstras em mim diariamente. Por todas as vezes em que aturas o meu mau feitio e falta de paciência. És o meu porto de abrigo e a minha grande bengala. Muito obrigada, meu amor.

A ti, filho, pela força que me dás! “Carregar-te” no final deste processo é uma bênção e uma força extra para conseguir finalizar este processo! Obrigada por existires e por já te amar tanto!



# Publicações

Esta tese é composta pelas seguintes publicações (ordenadas conforme a sequência exposta neste documento):

- **Ramos, L.**, Esteves, D., Franco, S., Vieira, I., Simões, V. (2019). Fitness Professionals: Narrative Review. *Journal of Human Sport & Exercise, Supplementary Issue*, 14(4 proc), 1311-1314. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.14.Proc4.8>
- **Ramos, L.**, Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., Simões, V. VidaProFit: Caracterização dos Profissionais de Fitness em Portugal (aceite para publicação na revista Motricidade).
- **Ramos, L.**, Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., Simões, V. (2020). Translation, reliability, and validity of the job satisfaction scale in a sample of Portuguese Fitness Professionals. *Current Psychology* (2020). <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01116-1>
- **Ramos, L.**, Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., Simões, V. (2020). Job Satisfaction of Fitness Professionals in Portugal: A comparative Study of Gender, Age, Professional Experience, Professional Title, and Educational Qualifications. *Frontiers in Psychology*, 11, 3831. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.621526>

## Resumo

O objetivo deste estudo foi a realização da caracterização dos profissionais de fitness em Portugal, nomeadamente no que diz respeito a variáveis sociodemográficas, aspetos relacionados com a sua intervenção e relativamente à satisfação no trabalho. Para esse efeito foram construídos e validados dois instrumentos, nomeadamente o questionário VidaProFit – construído e validado para a caracterização sociodemográfica e de aspetos relacionados com a intervenção dos profissionais de fitness e o questionário *Job Satisfaction Scale*, que foi traduzido, adaptado e validado para a língua portuguesa para mensurar a satisfação no trabalho com o nome de Escala de Satisfação Profissional, também nos profissionais de fitness. O questionário VidaProFit foi construído e validado seguindo diversos procedimentos metodológicos e mostrou-se eficaz para atingir os objetivos do mesmo. Em relação à caracterização dos profissionais de fitness em Portugal estes são, na maioria, jovens adultos, solteiros, sem filhos, licenciados e com menos de uma década de experiência profissional, sendo que existe um equilíbrio entre género feminino e masculino. Maioritariamente, os profissionais de fitness desempenham funções ao nível das aulas de grupo, treino personalizado e sala de exercício, respetivamente, sendo que a maioria trabalha a tempo inteiro enquanto profissional na área, em ginásios/*health clubs* e realiza a sua intervenção em mais do que um local. A maioria dos profissionais é trabalhador independente e auferem um salário entre os 631.98€ e os 842.63€. A média semanal de horas de trabalho dos profissionais situava-se nas 39,8 horas, sendo que a maioria possuía um horário semanal de entrada às 7 horas da manhã e de saída às 21 horas da noite. Uma maior idade e maior experiência profissional encontraram-se associadas com um maior número de horas de funções relacionadas com tarefas de coordenação, parecendo indicar que à medida que os profissionais têm mais idade/experiência, realizam mais este tipo de funções. O questionário *Job Satisfaction Scale*, traduzido e validado para a língua portuguesa como Escala de Satisfação Profissional e especificamente para a população de profissionais de fitness, apresentou fiabilidade e elevadas propriedades psicométricas, sendo que um Modelo Unidimensional (1 fator/16 itens) se apresentou mais ajustado e parcimonioso. Relativamente à satisfação no trabalho, os profissionais de fitness encontram-se, em geral, moderadamente satisfeitos com o seu trabalho. Os valores mais baixos de satisfação apresentam-se em relação ao salário, oportunidades de promoção e estabilidade profissional enquanto os mais elevados estão relacionados com a liberdade de escolher o seu método de trabalho, os colegas de trabalho, as condições físicas do seu local de trabalho e a oportunidade de utilizar as suas competências. Não se verificaram diferenças significativas na satisfação no

trabalho em termos de género, contudo, verificaram-se algumas diferenças entre o título profissional e entre os níveis de qualificações. Em relação à idade e experiência profissional, os resultados mostraram diferenças significativas em quase todos os fatores, sugerindo que à medida que os profissionais de fitness envelhecem e têm maior experiência profissional, a sua satisfação no trabalho é maior. Em suma, esta tese permitiu dar um contributo em termos de aumentar o conhecimento acerca dos profissionais de fitness em Portugal. Este conhecimento possibilitará, no futuro, contribuir para a melhoria das suas condições de trabalho e de vida bem como para uma melhor adaptação da legislação que lhes está afeta. Considerando o papel decisor que estes profissionais possuem no setor, esta pode ser uma contribuição importante para a continuação do crescimento e desenvolvimento da indústria do fitness em Portugal.

**Palavras-chave:** Fitness; Profissionais de Fitness; Caracterização; Satisfação no trabalho; *Job Satisfaction Scale*; Escala de Satisfação Profissional.



# Abstract

The objective of this study was to characterize fitness professionals in Portugal regarding sociodemographic variables, aspects related to their intervention and job satisfaction. For that purpose, two instruments were built and validated, namely VidaProFit questionnaire - built and validated for the sociodemographic characterization and aspects related to the intervention of fitness professionals and the Job Satisfaction Scale, translated into Portuguese, adapted, and validated for measure job satisfaction also among fitness professionals. The VidaProFit questionnaire was built and validated following several methodological procedures and proved to be effective in achieving its objectives. Regarding the characterization of fitness professionals in Portugal, these are mostly young adults, single, without children, graduates and with less than a decade of professional experience, with a balance between female and male. Most of the fitness professionals work in group classes, exercise room and personal training and most of them work full time as a professional in the area, in gyms/health clubs, and perform their intervention in more than one place. Most of the professionals are self-employed and have a salary between €631.98-842.63. The average weekly working hours of professionals was 39.8 hours, with the majority having a weekly entry time at 7:00 am and go out of work at 9:00 pm. Older age and larger professional experience were found to be associated with a bigger number of hours of functions related to coordination tasks, seeming to indicate that as professionals have more age/experience, they perform more these types of functions. The Job Satisfaction Scale questionnaire, translated and validated for Portuguese and specifically for the population of fitness professionals, showed reliability and high psychometric properties, with a One-Dimensional Model (1 factor/16 items) being more adjusted and parsimonious. Regarding job satisfaction, fitness professionals are, in general, moderately satisfied with their work. The lowest values of satisfaction found were related to salary, opportunities for promotion and job stability, while the highest was related to the freedom to choose their method of work, co-workers, the physical conditions of their workplace and the opportunity to use their skills. There were no significant differences in job satisfaction in terms of gender, some differences between the professional title and between levels of educational qualifications. Regarding age and professional experience, the results showed significant differences in almost all factors, suggesting that as fitness professionals get older and have more professional experience, their job satisfaction is greater. In short, this thesis pretends to contribute in terms of increasing knowledge about fitness professionals in Portugal. This knowledge can make possible, in future, to contribute to the improvement of their working and living conditions as well as to a better adaptation of the legislation that affects them. Considering

the decisive role that these professionals have in the sector, this can be an important contribution to the continued growth and development of the fitness industry in Portugal.

**Keywords:** Fitness; Fitness professionals; Characterization; Job Satisfaction; Job Satisfaction Scale; *Escala de Satisfação Profissional*.



# Índice

Dedicatória.....	iii
Agradecimentos.....	v
Publicações.....	ix
Resumo.....	x
Abstract .....	xiii
Lista de Tabelas.....	xviii
Lista de Acrónimos.....	xx
Capítulo 1: Introdução.....	1
Capítulo 2: Estudos .....	5
2.1 Estudo 1: Fitness Professionals: Narrative Review .....	5
Abstract .....	5
Introduction .....	6
Material and Methods .....	6
Results .....	6
Discussion/Conclusion .....	7
2.2 Estudo 2: VidaProFit: Caracterização dos Profissionais de Fitness em Portugal.....	8
Resumo.....	8
Introdução.....	9
Método .....	11
Resultados .....	13
Conclusões.....	25
2.3 Estudo 3 – Translation, reliability, and validity of the job satisfaction scale in a sample of Portuguese fitness professionals.....	26
Abstract .....	26
Introduction .....	27
Method .....	29
Results .....	31
Discussion .....	34
Conclusions .....	35
2.4 Job Satisfaction of Fitness Professionals in Portugal: A Comparative Study of Gender, Age, Professional Experience, Professional Title and Educational Qualifications.....	37
Abstract .....	37
Introduction .....	38
Material and Method.....	40
Results.....	41

Discussion.....	45
Capítulo 3: Discussão geral de Resultados.....	48
Capítulo 4: Conclusões .....	52
Capítulo 5: Sugestões para futuras investigações.....	54
Capítulo 6: Referências Bibliográficas .....	55
Apêndices .....	72

# Lista de Tabelas

Table 1 – Results Narrative Review .....	6
Tabela 2 - Distritos onde exercem a sua função enquanto profissionais de fitness .....	11
Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos profissionais de fitness .....	14
Tabela 4 - Caracterização de aspetos relacionados com a profissão.....	14
Tabela 5 - Funções remuneradas exercidas pelos profissionais de fitness e média semanal de horas por função.....	15
Tabela 6 - Locais e média de locais onde os profissionais de fitness exercem funções .....	15
Tabela 7 - Número de locais onde os profissionais de fitness exercem funções, independentemente do local.....	15
Tabela 8 - Horário de trabalho dos profissionais de fitness .....	16
Tabela 9 - Amplitude do horário de trabalho dos profissionais de fitness .....	16
Tabela 10 – Trabalho ao fim de semana .....	16
Tabela 11 - Vencimento líquido dos profissionais de fitness.....	17
Tabela 12 - Vínculo laboral dos profissionais de fitness .....	17
Tabela 13 - Associação entre as variáveis numéricas idade e número de horas por função bem como experiência profissional e número de horas por função .....	18
Table 14 – Item factor of the JSS (Warr et al., 1979) .....	29
Table 15 – Descriptive Statistics .....	31
Table 16 – Test-retest analysis .....	32
Table 17 – Fit indexes of the measurement models.....	33
Table 18 – Frequencies of the variables (n=401 fitness professionals) .....	40
Table 19 – General Job Satisfaction and Comparison by Age and Professional Experience .....	43
Table 20 – Comparison of Job Satisfaction by Gender, Professional Title, and Academic Qualifications .....	44



## Lista de Acrónimos

ACSM	<i>American College of Sports Medicine</i>
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AGAP	Associação de Ginásios e Academias de Portugal – Portugal Activo
ANOVA	Análise da Variância
APFE	Associação Portuguesa dos Fisiologistas do Exercício
APTEF	Associação Portuguesa dos Técnicos de Exercício Físico
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CET	Curso de Especialização Tecnológica
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CI	<i>Confidence Interval</i> – Intervalo de Confiança
CR	<i>Compose Reability.</i>
DF	<i>Degress of freedom</i> – Graus de Liberdade
DP	Desvio Padrão
DT	Diretor Técnico
DT's	Diretores Técnicos
EHFA	<i>European Health &amp; Fitness Association</i>
ESS	Escala de Satisfação Profissional
EUA	Estados Unidos da América
FC	Fiabilidade Compósita
IHRSA	<i>Internacional Health, Racquet &amp; Sportsclub Association</i>
INE	Instituto Nacional de Estatística
IPDJ, I. P.	Instituto Português do Desporto e Juventude, Instituto Português
JSS	<i>Job Satisfaction Scale</i>
M	Média
Mo	Moda
OMS	Organização Mundial de Saúde
p	Nível de Significância
PCFI	<i>Parsimony Comparative Fit Index</i>
PF	Profissional de Fitness
PF's	Profissionais de Fitness
PROCEAFD	Profissionais Responsáveis pela Orientação Condução Exercício e Atividade Física Desportiva
PT	<i>Personal Trainer</i>
PT's	<i>Personal Trainers</i>
r	Correlações
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
TEF	Técnico de Exercício Físico
TEF's	Técnicos de Exercício Físico
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>
UPDTEF	União Portuguesa dos Diretores Técnicos e Técnicos de Exercício Físico
VEM	Variância Extraída Média
WHO	<i>World Health Organization</i>
WHOQOL-BREF	<i>World Health Organization Quality of Life – Bref</i>
X <sup>2</sup>	Teste do Qui-Quadrado
X <sup>2</sup> /dt	Qui-quadrado Normalizado





# Capítulo 1: Introdução

Segundo a *Internacional Health, Racquet & Sportsclub Association* (IHRSA, 2020) nas últimas quatro décadas, embora tenha passado por tempos económicos difíceis, a indústria do fitness cresceu e desenvolveu-se exponencialmente, com os meios de comunicação, governos e a comunidade médica e científica a apoiar e encorajar os cidadãos à prática de exercício físico. O facto da atividade física e do exercício físico ser associada a benefícios em termos de saúde (Siddiqui et al., 2010; Warburton & Bredin, 2017) e diminuição da mortalidade (Ekulund et al., 2016) bem como as próprias recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2010, 2018) para a sua realização também contribuíram, certamente, para esta grande expansão do mercado do fitness mundial e a sensibilização da população para um estilo de vida mais ativo e saudável.

Embora esteja longe de ser um dos maiores mercados mundiais da indústria do fitness, também Portugal acompanha a tendência de crescimento deste setor. A Associação de Ginásios e Academias de Portugal – Portugal Activo (AGAP, 2020), refere que em 2019 o número de ginásios/*health clubs*<sup>1</sup>, 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 naturalmente foram sendo necessários mais profissionais, no sentido de dar resposta ao maior número de ginásios/*health clubs*, serviços e atividades que as empresas de fitness forneciam (IHRSA, 2020). Aos profissionais do setor foram sendo exigidas também determinadas competências, prestações e formações, que permitissem potenciar a qualificação do profissional de exercício para este tipo de atividades. Também a legislação afeta aos profissionais de fitness (PF's)<sup>2</sup> 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). Com a existência de serviços cada vez mais especializados no setor do fitness exige-se aos PF's uma preparação e competências profissionais adequadas, tornando-se fundamental que os currículos de formação sejam de elevada qualidade, dando resposta às cada vez maiores solicitações do mercado de trabalho (Franco & Simões, 2015). É também importante

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).

aprofundar o conhecimento acerca destes profissionais, nomeadamente das suas competências (Rosado et al., 2014), capacidade de intervenção (De Lyon et al., 2017) e as próprias características desta profissão e destes profissionais (Franco, 2020).

A principal função dos PF's está relacionada com a lecionação e supervisão de todas as atividades de fitness (Viallon et al., 2003). Mais especificamente, o trabalho dos PF's inclui a supervisão dos praticantes, garantindo que estes realizam exercício com segurança e eficácia, lecionando aulas de grupo e avaliando e prescrevendo exercícios de acordo com um programa de exercício. Para além disso, os profissionais podem também trabalhar com populações especiais ou em fase especial da vida. Outras tarefas complementares, como desempenhar tarefas de receção, vendas e manutenção de equipamentos, entre outras, podem também fazer parte das suas funções (Rosado et al., 2014). Segundo uma Infografia realizada pelo Instituto Português do Desporto e da Juventude, Instituto Português (IPDJ, I. P., 2018) existiam em 2018 cerca de 14000 PF's, sendo que o último barómetro da AGAP referiu que no ano de 2019 trabalhavam enquanto PF's 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 da indústria do fitness (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.

A satisfação no trabalho pode contribuir, como em outras profissões, para aumentar o compromisso com os valores da organização bem como pode resultar na realização de um melhor serviço para os clientes de atividades de fitness (Koustelios et al., 2003). 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) e esta encontra-se relacionada com diversos outros fatores. As consequências da satisfação no trabalho surgem associadas, em diversos estudos, a outras variáveis (Martinez & Paraguay, 2003). Indivíduos mais satisfeitos no trabalho apresentam, geralmente, melhor qualidade em termos de saúde e uma menor propensão à ocorrência de doenças, quer em termos de saúde física (Locke, 1976; Rocha, 1996) como em termos de saúde mental (Ramirez et al., 1996; Takeda et al., 2002). A qualidade de vida parece ser uma variável também influenciada pela satisfação no trabalho, sendo que existe uma tendência para a generalização das emoções vividas no trabalho para a vida fora do mesmo que também podem afetar as relações sociofamiliares (Locke, 1976). Para além destes, a satisfação no trabalho afeta também diversas variáveis como é o caso da falta de produtividade/desempenho profissional (Locke & Latham, 1990; Martinez, 2002),

a rotatividade (Robbins, 2002), o absenteísmo (Martinez, 2002; Scott & Taylor, 1985) e o *burnout* (Gil, 2003; Jardim et al., 2004), entre outras. Apesar das determinantes para a satisfação no trabalho expostas anteriormente apresentarem algumas diferenças, pode afirmar-se que não há um único fator decisivo para a satisfação no trabalho (Marqueze & Moreno, 2005) mas sim uma compilação de vários fatores que resultam na satisfação ou insatisfação do trabalhador. A sua identificação, contudo, é crucial para o desenvolvimento de programas de melhoria da satisfação no trabalho.

Sendo amplamente estudada ao longo dos anos, a satisfação no trabalho possui diversos instrumentos para a sua aferição sendo que um dos mais utilizados globalmente é o questionário *Job Satisfaction Scale* (JSS) (Warr et al., 1979). Diversos estudos traduziram e validaram este questionário para diferentes países e trabalhadores de diversos contextos profissionais (Castañeda-Hidalgo et al., 2009; Heritage et al., 2015; Magnavita et al., 2009), sendo que em Portugal foi encontrado um estudo com contributos para a validação deste instrumento (Gonçalves et al., 2016). Segundo Fonseca e Brito (2005) traduzir e adaptar instrumentos já existentes em outras línguas é mais indicado do que desenvolver instrumentos novos, pois para além de permitir comparar resultados entre países, culturas e diversos tipos de profissionais evita-se a excessiva proliferação de instrumentos sobre os mesmos construtos e as medidas tornam-se mais robustas. A adaptação de instrumentos psicológicos é uma tarefa complexa, que exige planeamento e rigor quanto à manutenção dos seus conteúdos, das suas características psicométricas e da validade para a população a quem se destina (Cassepp-Borges et al., 2010). Para uma correta adaptação e validação de um instrumento é necessário comprovar tanto as evidências acerca da equivalência semântica dos itens quanto as evidências psicométricas da nova versão do instrumento (Internacional Test Commission, 2017).

Considerando a importância dos PF's para o setor e a importância de produzir ainda mais conhecimento acerca dos mesmos em Portugal, bem como da sua satisfação no trabalho, possuindo um instrumento fidedigno para tal, 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, construindo e validando um questionário para esse efeito;
- 2 – Traduzir, validar, adaptar e explorar o ajustamento do modelo de medida do questionário *JSS*, de Warr et al. (1979) para PF's em Portugal, permitindo possuir um instrumento fidedigno para a aferição da satisfação no trabalho nestes profissionais.
- 3 – Aferir e analisar a satisfação no trabalho dos PF's em Portugal, bem como comparar a satisfação no trabalho em relação a diversas variáveis.

Em suma, esta tese pretende aumentar o conhecimento existente acerca dos PF's em Portugal, permitindo explorar diversas variáveis relacionadas com estes profissionais e contribuir com estas informações, no futuro, para a melhoria das suas condições de trabalho e de vida, com consequências positivas também para os clientes e o setor. Para atingir estes objetivos foram desenvolvidos 4 artigos científicos, expostos nesta tese no idioma em que foram publicados. Em termos de organização a presente tese será constituída por:

- Capítulo 2: Estudos realizados para a concretização dos objetivos traçados, nomeadamente:

1) Profissionais de Fitness: Revisão Narrativa

2) VidaProFit: Caracterização dos Profissionais de Fitness em Portugal;

3) Tradução e validação do questionário *Job Satisfaction Scale* numa amostra de Profissionais de Fitness portugueses;

4) Satisfação no Trabalho dos Profissionais de Fitness em Portugal: Estudo comparativo de género, idade, experiência profissional, título profissional e qualificações.

- Capítulo 3: Discussão geral de resultados

- Capítulo 4: Conclusões Gerais

- Capítulo 5: Sugestões para futuras investigações

- Capítulo 6: Referências

# Capítulo 2: Estudos

## 2.1 Estudo 1: Fitness Professionals: Narrative Review

### Abstract

The increasing number of fitness professionals is one of the results associated with the growth of this industry. Understanding the sociodemographic characteristics and different variables related to the intervention of fitness professionals in Portugal will increase the knowledge about this work activity and can also contribute to the improvement of their working and living conditions. This study aims to carry out a narrative review to identify the main characteristics of fitness professionals. This identification will allow the building of the conceptual bases necessary for the construction of an instrument that will help to characterize these professionals. The research obtained seven results, three of them reports and four descriptive studies. Most of the characterization variables of fitness professionals refer to age, gender, place of residence and qualifications regarding sociodemographic aspects. Regarding aspects related to the profession, the professionals were characterized mainly in terms of hours of work, salary and the functions performed. Based on the results, the main characteristics were identified and allow us to propose a new evaluation instrument: a questionnaire that will characterize fitness professionals in Portugal - "VidaProFit".

**Keywords:** Fitness Professionals; Narrative Review; Sociodemographic data; Characteristics of the profession.

## Introduction

The number of places that provide fitness services and of participants of this type of activity has increased sharply (EHFA, 2012). Fitness related professions have grown in response to this increase (Papadimitriou & Karteroliotis, 2000). The provision of a quality service that leads to the satisfaction of its participants is necessary, with industry professionals playing a very active role in this regard (Viallon et al., 2003). The objective of this study is to carry out a narrative review on the characteristics of fitness professionals (FPs), revealing the most used variables for this purpose. From this narrative review we intend, along with other methodological steps, to construct and validate the questionnaire “VidaProFit” (questionnaire characterizing the FPs in Portugal).

## Material and Methods

For this study, studies and reports were searched on the databases MEDLINE/PubMed, SCOPUS, DIALNET, Web of Science and Google Scholar from the year 2000 to the present day, as well as on the websites of relevant international organizations of the fitness industry. The keywords used were "fitness professionals", "fitness instructors", "exercise professionals", "exercise physiologists", "exercise experts" and "personal trainers (PTs)". The words "report", "profile", "characterization" and "characteristics" were also associated. The selection of the studies was based on the following inclusion criteria: a) reports and b) descriptive studies. The exclusion criteria established were articles written in other languages besides English, Spanish, or Portuguese.

## Results

The research led to 7 results, of which 3 were reports and 4 were descriptive studies (Table 1).

Table 1 – Results Narrative Review

Reports (name/year/country)	Sample   Results
<i>Profile of the Fitness Industry in Australia</i> 2016   Australia	Sample: 27500 FPs   56% women and 44% men   Average age = 32 years old   Most worked in Victoria   32% FPs full-time   Wage per week, gross = AUD 692   Majority did not have a contract of employment   Majority had certificate level III/IV, 21% bachelor's degree and 14% with graduation in the sport area   FPs with more qualifications had more working hours   Majority worked in chains of gyms, own business, or paid income.
<i>Salary Report for Health &amp; Fitness Professionals</i> 2013   United States of America (USA)	Sample: More than 3000 FPs   75% of FPs had bachelor's degree or academic background   Most functions performed by the FPs were PT and instructor of group lessons (59% of the total of the two)   Health benefits, medical leave and holidays are more frequent in more educated FPs   Since 2010, the hourly and annual value earned by FPs has remained similar, except for those who have achieved advanced certifications.
<i>Report about FPs</i> 2018   Portugal	Sample: Approximately 14000 FPs   62% men and 38% women   Average age = 35 years old   50% live in Lisbon and Porto   About 65% of the foreigners are Brazilian and about 25% are from the

Descriptive (name/year/country)	Studies	Sample   Results
<i>Personal Demographics, Current Trends and Common Trainee Injuries</i> 2016   USA	<i>Trainer Practice</i>	Sample: 605 PTs   54.5% women and 45.5% men   Average age = 39.8 years old   64.2% had a degree, 41.6% had a master's degree and 89% had a certificate in PT   The most common certifications were taught by ACSM (59.2%) and NSCA (28.9%)   Average experience = 13.4 years   Weekly hours of work = 32.4 hours   The profession of PT represented the main job for 84.03%.
<i>PTs profile in the city of Caçador</i> 2013   Brazil		Sample: 26 PTs   57.7% were under 30 years old and were single   30.8% were graduates in physical education and 42.3% were postgraduates   Places where they worked were gyms/health clubs (88.5) and studios (11.5%)   Value/hour earned in gyms/health clubs was, for 50% of the sample, up to 35 reais, for 30.8% 26–45 reais and for 19.3% 46–55 reais   Amount/hour outside the gym ranged from 36 to 45.
<i>Chronicling the Transient Nature of Fitness Employees: An organizational Culture Perspective</i> 2012   Canada		Sample: 436 FPs   76.7% women and 22.8% men   Average age = 37.6 years old   11.4% worked in a women's exclusive gym/health club, 70.3% in a mixed gym/health club and 17.4% in a hybrid club (facilities with a separate women's area)   45.9% worked in a fitness chain and 36.1% in a non-chain gym / health club   21.2% worked in the management area, 27.2% were PTs, 39.5% were fitness instructors.
<i>Professional Profile of workers at fitness centers in Spain</i> 2015   Spain		Sample = 1662 FPs   49.3% women and 50.7% men   Average age = 32.1 years old   Average experience = 9.3 years   Majority were located in Madrid (19%)   61.3% reported having another job   24.3% degree in physical activity/sport and 31.2% have technical courses   54.9% of FPs had a fixed-term contract and 5.8% one of indefinite duration, 13.5% were self-employed workers and 1 in 10 had no contractual relationship   Average hours of work per week = 27.2 hours   Working hours varied between fixed discontinuous (23.3%), continuous fixed (21.1%) and flexible (14.7%)   40% perform their functions in gyms belonging to chains and the rest in non-chain gyms   There were significant differences between 1) age and performed function in the coordinator function, which had a significantly higher age in relation to the other functions, 2) training and performed function, with coordinators, PTs and room exercise instructors possessing degrees in the areas of physical activity/sport   The role of group classes instructor was mostly performed by women or FP'S with less academic training.

## Discussion/Conclusion

Most of the characterization variables of the FPs refer to sociodemographic aspects such as age, gender, place of residence and training. Regarding aspects related to their profession, the professionals were characterized mainly in terms of hours of work, salary, and functions performed. This review allowed us to verify that there is a set of sociodemographic and other variables related to specific aspects of FPs, that are presented in several studies/reports that can also be useful for making inferences about FPs in different countries. This review intends to serve as the base for the definition of variables that will constitute the questionnaire “VidaProFit” (questionnaire characterizing FPs in Portugal) and thus contribute to an increasing knowledge about these professionals and allow the subsequent improvement of their working and living conditions.

## **2.2 Estudo 2: VidaProFit: Caracterização dos Profissionais de Fitness em Portugal**

### **Resumo**

O VidaProFit pretende caracterizar os profissionais de fitness em Portugal, nomeadamente Diretores Técnicos e Técnicos de Exercício Físico, relativamente a variáveis sociodemográficas e à sua intervenção. Foi construído e validado um questionário que foi preenchido pelos profissionais numa plataforma online. Os dados foram recolhidos entre novembro de 2019 e março de 2020, sendo que a amostra foi constituída por 445 profissionais. Em relação à caracterização sociodemográfica os profissionais apresentam uma média de idade de 30,4 anos, experiência profissional de 8,7 anos, sendo na sua maioria solteiros, sem filhos e licenciados. As funções mais realizadas são aulas de grupo, treino personalizado e sala de exercício, respetivamente. Em relação às horas de trabalho 58% trabalha 35 horas ou mais e 42% 34 horas ou menos, apesar de 66,3% indicar que não tem outra profissão. A maioria executa funções em ginásios/*health clubs*, possui vínculo laboral de trabalhador independente e aufera um salário entre 631,98€ e 842,63€. Em relação à associação entre as variáveis idade, experiência profissional e o número de horas por função verificou-se que uma idade mais elevada e um 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, parecendo indicar que à medida que os profissionais têm mais idade/experiência realizam mais este tipo de funções.

**Palavras-chaves:** Profissionais de Fitness; Diretor Técnico; Técnico de Exercício Físico; Caracterização; Funções.

## Introdução

No ano de 2019 a indústria mundial do fitness continuou a tendência de crescimento dos últimos anos, gerando resultados de 96,7 bilhões de dólares com aproximadamente 184 milhões de clientes e cerca de 210000 ginásios/*health clubs* espalhados pelo mundo (IHRSA, 2020). O mercado europeu acompanhou esse crescimento e em 2019 tinha aproximadamente 64,8 milhões de clientes em 639644 ginásios/*health clubs*, com os maiores números europeus a serem obtidos pela Alemanha e Reino Unido (EuropeActive, 2020). Em Portugal, os dados revelados pelo último Barómetro da Associação de Ginásios e Academias de Portugal revelam que, em 2019, a indústria do fitness cresceu cerca de 16% relativamente a 2018, apresentando aproximadamente 688210 clientes para uma taxa de penetração de 6,7% e gerando receitas de 292 milhões de euros em sensivelmente 1100 ginásios/*health clubs* (AGAP, 2020).

O número de profissionais do setor do fitness foi crescendo substancialmente, respondendo às necessidades cada vez maiores que o mercado apresenta (AGAP, 2020; Viallon et al., 2003). Com este crescimento a necessidade de regulamentação/legislação acerca dos mesmos tornou-se cada vez maior. Em Portugal continental surgem, pela primeira vez, em 1999, preocupações ao nível do enquadramento legal destes profissionais. O Decreto-Lei n.º 385/99, determinou a figura de Responsável Técnico, obrigatória para todos os ginásios, devendo este profissional ser licenciado na área da Educação Física ou Desporto. Após dez anos, esta figura foi alterada para Diretor Técnico (DT), com o Decreto-Lei n.º 271/2009. Foi, também, introduzida a figura de Profissionais Responsáveis pela Orientação e Condução do Exercício de Atividades Físicas e Desportivas (PROCEAFD), devendo ambos os tipos de profissionais serem licenciados na área do Desporto ou da Educação Física e frequentar ações de formação contínua. Este decreto veio estabelecer e discriminar, também, as funções do DT e do PROCEAFD. Em 2012, com a Lei n.º 39/2012, atual lei em vigor, alterou-se a figura de PROCEAFD, passando a ser designada de Técnico de Exercício Físico (TEF), sendo também modificada a forma de acesso a este título. Para além da licenciatura, os TEF podem ter acesso ao título por via de qualificações, formação ou através de competências profissionais adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, desde que reconhecidas. Esta lei, que se mantém atualmente, manteve a figura do DT e a qualificação para aceder a este título (licenciatura na área do Desporto ou da Educação Física) e reformulou as funções do DT e do TEF, sendo mantida a necessidade destes profissionais realizarem formação contínua, estando obrigados a realizar 5 Unidades de Crédito (UC) em 5 anos. O IPDJ, I. P. é a entidade, em Portugal, responsável pela atribuição dos títulos aos profissionais de fitness em Portugal, nomeadamente DT e TEF. Os dados relativos aos profissionais de fitness em Portugal,

divulgados numa infografia do IPDJ, I. P, mostram que, à data de janeiro de 2018, existiam cerca de 14000 TEF's e DT's com título válido em Portugal (IPDJ, I. P, 2018). Para além do número de profissionais existente foi revelado, também, que dos TEF's e DT's que possuíam título de profissional de fitness em Portugal 62% eram homens e 38% mulheres sendo que a média de idades era de 35 anos e 73% tinha entre 24 e 40 anos. A maioria dos TEF's e DT's da infografia apresentada eram residentes nos distritos de Lisboa, Porto, Setúbal e Braga com nacionalidade portuguesa, sendo que dos TEF's e DT's estrangeiros cerca de 65% eram oriundos do Brasil e 25% de países da União Europeia. O número de títulos válidos de profissionais de fitness em Portugal não revela, por si só, que os seus detentores trabalhem no setor. A AGAP estimou que, no ano de 2018, 12872 profissionais de fitness trabalhavam nos ginásios/*health clubs* portugueses (AGAP, 2019). Em 2019 este número sofreu um decréscimo para cerca de 12086 profissionais de fitness (AGAP, 2020). Também no ano de 2019 foi apresentado pelo mesmo relatório que 47% dos profissionais de fitness trabalhavam menos de 20 horas nos ginásios/*health clubs* e apenas 27% trabalhava a tempo integral (40 horas). Um estudo acerca do perfil funcional de 54 DT's de *Health Clubs* em Portugal (Neves, 2015) verificou que a maioria dos profissionais eram homens (69%) com idade compreendida entre os 31 e os 40 anos, licenciados ou com mestrado, com experiência profissional entre 6 e 10 anos (50%) e 30% inferior a 5 anos. Dos respondentes, 56% apresentava um contrato de trabalho a tempo inteiro a termo indeterminado e 17% contrato de trabalho a tempo inteiro a termo certo. Metade dos respondentes acumulava as funções de DT com aulas de grupo e sala de exercício sendo que as funções desempenhadas pelos mesmos foram para além das descritas na Lei n.º 39/2012 relativas ao trabalho do DT e do TEF. Um maior conhecimento acerca dos profissionais de fitness assume particular importância, não só para a identificação e/ou reformulação dos requisitos necessários para exercer estas funções como também para poder adaptar as competências exigidas aos profissionais de forma mais objetiva, indo ao encontro da natureza e especificidades do trabalho que exercem (Rosado et al., 2014). Considerando as evidências apresentadas e a lacuna de conhecimento acerca destes profissionais, tendo em conta a importância que têm no setor, o objetivo principal deste estudo é caracterizar os profissionais de fitness em Portugal, nomeadamente os TEF's e DT's, relativamente a aspetos sociodemográficos e à caracterização da sua intervenção (locais e funções), bem como aspetos relacionados com o salário, horário de trabalho e vínculo laboral. Como segundo objetivo deste estudo pretende-se verificar se existe associação entre a idade e o número de horas por função bem como entre a experiência profissional e o número de horas por função no sentido de verificar se à medida que os profissionais vão envelhecendo e ficando com mais experiência a sua intervenção se vai modificando.

## Método

### Amostra

A divulgação do estudo permitiu que 996 TEF's e DT's começassem a preencher o questionário, sendo que 445 completaram toda a parte relativa à caracterização, constituindo a amostra deste estudo. Destes 445 profissionais 42,2% possuíam o título de DT e 57,8% o título de TEF. Relativamente aos distritos/regiões onde exerciam funções (tabela 2) a maioria (41,6%) trabalhava no distrito de Lisboa, seguido do distrito de Leiria (18,9%) e Santarém (9,9%). Por sua vez, 90,8% dos profissionais trabalhavam apenas em um distrito/região sendo que 8,1% trabalhava em dois e 0,9% em três distritos/regiões. Os elementos da amostra foram informados do anonimato e confidencialidade dos dados obtidos, tendo o estudo a aprovação do Comitê de Ética da Universidade da Beira Interior (UBI).

Tabela 2 - Distritos onde exercem a sua função enquanto profissionais de fitness

Distrito/Região	(%)	Distrito/Região	(%)	Distrito/Região	(%)
Viana do Castelo	0.4	Viseu	2.0	Portalegre	0.2
Braga	2.2	Coimbra	4.3	Évora	0.4
Vila Real	1.6	Castelo Branco	0.4	Beja	0.2
Bragança	0.2	Santarém	9.9	Faro	2.9
Porto	9.2	Lisboa	41.6	Madeira	1.3
Guarda	1.1	Setúbal	7.4	Açores	1.6
Aveiro	3.6	Leiria	18.9		

### Instrumentos

O estudo VidaProFit tem como objetivo caracterizar os profissionais de fitness em vários domínios, nomeadamente na caracterização sociodemográfica e de aspetos relacionados com a profissão, explorado neste artigo, bem como por um estudo de satisfação profissional, qualidade de vida e problemas de saúde relacionados com o trabalho. Para a recolha de dados acerca da caracterização dos profissionais de fitness foi construído e validado um questionário, seguindo as recomendações de M. Hill e A. Hill (2012) bem como de estudos similares (Boned et al., 2015). Os procedimentos para a construção e validação do questionário foram os seguintes:

1 – Estudo preliminar, composto por duas fases. A primeira fase consistiu na elaboração de uma revisão narrativa acerca de relatórios e estudos que foram realizados acerca de profissionais de fitness. Essa revisão narrativa foi publicada num *short paper* (Ramos et al., 2019) constituindo a base de variáveis para o desenvolvimento do questionário. A segunda fase consistiu em um primeiro painel de 5 especialistas com experiência enquanto profissionais de fitness bem como na formação dos mesmos, tendo também experiência

em investigação na área das ciências do desporto e/ou na elaboração e validação de questionários. Destas duas fases foi concretizada a primeira versão do questionário.

2 - O questionário foi sujeito à validação de conteúdo por parte de um segundo painel de especialistas, diferente do primeiro, composto por 11 sujeitos com experiência na área do fitness, experiência enquanto formadores e/ou em investigação científica na área das ciências do desporto e validação de questionários. Os especialistas deste segundo painel sugeriram alterações e fizeram considerações acerca da 1ª versão do questionário que foram ponderadas pelos autores do estudo (1º painel), constituindo-se assim a 2ª versão do questionário.

3 – Estudo Piloto: a 2ª versão do questionário foi aplicada a 50 profissionais de fitness (TEF's e DT's). Optou-se pela realização desta aplicação já na plataforma *SurveyMonkey*, que seria utilizada posteriormente para a realização do estudo, o que permitiu recolher também opiniões sobre alguns aspetos relacionados com o *layout* e forma de apresentação das questões. As considerações foram analisadas pelos autores do estudo, resultando daí a terceira e versão final do questionário.

#### Procedimentos

A recolha de dados efetuou-se entre novembro de 2019 e início de março de 2020 através de um questionário online realizado na plataforma *SurveyMonkey*, ao qual se tinha acesso através de um link. O estudo foi divulgado e foi solicitada a colaboração de diversas formas:

a) envio dos objetivos do estudo e solicitação da divulgação do mesmo pelos profissionais de fitness bem como do link para o acesso ao questionário a:

- Universidades/Politécnicos em Portugal com licenciaturas na área das ciências do desporto, exercício e saúde, condição física e saúde e similares;
- Escolas de formação do ensino técnico do fitness em Portugal com Cursos de Especialização Tecnológica (CET) de TEF;
- Associações do setor do fitness em Portugal, nomeadamente a Associação de Ginásios e Academias de Portugal (AGAP), a Associação Portuguesa dos Fisiologistas do Exercício (APFE), a Associação Portuguesa de Técnicos de Exercício Físico (APTEF) e a União Portuguesa dos Diretores e Técnicos de Exercício Físico (UPDTEF);

b) presença em diversas convenções de fitness em Portugal;

c) criação de uma página de *Facebook* e *Instagram*.

Após a recolha dos dados, na plataforma *SurveyMonkey*, os mesmos foram exportados para *Excel* e *SPSS*, procedendo-se depois à análise estatística dos mesmos.

Realça-se que a recolha dos dados obtidos foi efetuada antes da pandemia provocada pela doença COVID19. Tinha sido previsto, antes deste acontecimento, que a recolha fosse

efetuada até junho de 2020, com presença em diversos congressos e convenções que pudessem potenciar o número de respondentes. Face à pandemia, optou-se por finalizar a recolha de dados.

#### Análise estatística

Foi realizada uma análise descritiva das variáveis numéricas, sendo aferida a média ( $M$ ) e o desvio padrão ( $DP$ ), bem como, em algumas variáveis, dos valores mínimo e máximo e, no caso do horário de trabalho, foi aferida também a Moda ( $Mo$ ). Para as variáveis nominais ou ordinais foi realizada uma análise das frequências obtidas (%). Para a verificação de 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 das mesmas através do *Ro de Spearman*  $|R|$ . O *Ro de Spearman* varia entre -1 e 1 e quanto mais próximos estiverem os valores dos extremos maior ou menor será, em média, essa associação, de forma negativa ou positiva. Os valores utilizados para a determinação do nível da associação foram  $|R| < 0,2$  muito fraca;  $|R| \geq 0,2$  e  $< 0,4$  fraca;  $|R| \geq 0,4$  e  $< 0,7$  moderada;  $|R| \geq 0,7$  e  $< 0,9$  elevada e  $|R| \geq 0,9$  muito elevada (Pestana e Gageiro, 2014). Para toda a análise efetuada foi adotado um nível de significância de 0,05.

### Resultados

No que respeita à caracterização sociodemográfica (tabela 3) verificou-se que, em relação ao género, 50,8% era do género feminino, 48,5% do género masculino e 0,7% de outro género, sendo a média de idades de 30,43 anos. Em relação ao estado civil a maioria dos profissionais era solteiro (66,7%) sendo que 79,3% não tinha filhos. Em relação às habilitações académicas 66,7% eram licenciados, 19,3% tinham mestrado e 0,2% doutoramento. Dos respondentes que possuíam uma licenciatura, mestrado e/ou doutoramento, 78% eram licenciados na área do desporto/educação física. Relativamente à experiência profissional (tabela 4) a média foi de 8,71 anos, sendo que a maioria dos inquiridos (58%) exercia a função de profissional de fitness a tempo inteiro ( $\geq 35$  horas) e 42% a tempo parcial ( $\leq 34$  horas) verificando-se que 66,3% dos respondentes revelaram que só exercem esta profissão. Em relação a possuírem um negócio 84,7% dos respondentes não possuíam um negócio na área do fitness.

Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos profissionais de fitness

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 4 - Caracterização de aspetos relacionados com a profissão

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

Para a caracterização da intervenção dos profissionais de fitness em Portugal foram verificadas as funções remuneradas desempenhadas pelos mesmos, bem como o número de horas que os profissionais passavam, em média, por semana em cada função (tabela 5). As funções que os profissionais de fitness mais exerciam foram as aulas de grupo (82,02%), treino personalizado (76,19%) e sala de exercício (73,48%). Em relação ao maior número de horas dos profissionais de fitness estes passavam pela sala de exercício, em que a média semanal apresentada era 13 horas e 35 minutos. A média semanal de trabalho (independentemente da função realizada) foi de 39,8 horas.

Tabela 5 - Funções remuneradas exercidas pelos profissionais de fitness e média semanal de horas por função  
<sup>1</sup>possibilidade de assinalar várias opções

Função	Profissionais que realizam a função <sup>1</sup> (%)	Média semanal horas por função (M±DP)
Sala de Exercício	73.48	13.4±9.74
Aulas de Grupo	82.02	8.66±6.86
Avaliação da Condição Física	64.49	4.85±3.49
Prescrição do Exercício Físico	62.02	4.56±3.31
Treino Personalizado (PT)	76.18	12.2±10.6
Preparação de aulas e/ou treinos PT	71.68	4.90±3.54
Formador	23.59	3.90±4.91
Coordenação/Supervisão	23.82	10.3±11.9
Recrutamento e/ou Seleção de Recursos Humanos	19.11	1.84±1.53
Avaliação da Qualidade dos Serviços	20.44	2.89±3.74
Receção	26.75	4.81±6.85
Comercial (venda)	21.12	3.36±4.98
Comercial (retenção)	29.44	3.55±3.90
Marketing	23.15	2.86±3.76
Gestão/Organização de Eventos de Fitness	23.82	3.10±4.80
Participação em Eventos de Fitness	24.26	2.59±4.83
Administração Financeira	22.92	3.71±5.07
Manutenção de Espaços/Equipamentos	22.24	2.51±2.01
Outras	7.65	3.27±4.14

Em relação ao tipo e ao número de locais onde exerciam a sua função (tabela 6) a maioria dos profissionais referiu trabalhar em ginásios/*health clubs* (87,64%), seguido de associações/clubes/centros paroquiais e outras instalações similares bem como estúdios, ambos com 15,96%. Independentemente do local, a média apresentada pelos profissionais de fitness foi de 4,39 locais (tabela 6) sendo que 35,7% dos profissionais referiu trabalhar apenas em um local (tabela 7).

Tabela 6 - Locais e média de locais onde os profissionais de fitness exercem funções

Locais	Profissionais que exerce função no local <sup>1</sup> (%)	Média de locais (n.º) (M±DP)
Ginásios/ <i>Health clubs</i>	87.64	3.01±6.99
Boxs	9.88	2.79±7.70
Associações/Clubes/Centros Paroquiais e outras instalações similares	15.96	2.62±4.09
Piscinas Municipais ou outras não englobadas em Ginásios ou Casas de Particulares	8.32	2.35±6.39
Estúdios	15.96	1.92±3.02
Casa de Particulares	15.28	2.19±1.80
Outdoor	13.26	1.68±1.53
Centros de Dia/Lares e Instituições similares	4.26	1.94±1.68
Outros	6.51	2.51±4.79
Todos os locais (independentemente do qual)		4.39±8.00

<sup>1</sup> possibilidade de assinalar várias opções

Tabela 7 - Número de locais onde os profissionais de fitness exercem funções, independentemente do local

Número de locais (%)	
1	35.7
2	22.2
3	14.6
4	7.9
5	5.4
+ de 5 locais	14.4

Em relação ao horário de trabalho (tabela 8) a média de entrada semanal dos profissionais variou entre as 9 horas e 16 minutos, relativa aos profissionais a tempo inteiro, para as 12 horas e 27 minutos dos profissionais a tempo parcial e a hora de saída variou entre as 19 horas e 52 minutos e as 19 horas e 3 minutos, respetivamente. A moda, independentemente do tipo de profissional (tempo inteiro ou parcial) foi sempre às 7 horas da manhã relativa ao horário de entrada, variando entre as 21 horas e as 20 horas da noite no que diz respeito ao horário de saída dos profissionais a tempo inteiro e parcial, respetivamente. Ao fim de semana os horários dos profissionais foram mais condensados, com médias de entrada entre as 9 horas 38 minutos e as 10 horas e 27 minutos e a média de saída do trabalho entre as 14 horas e 19 minutos e as 14 horas e 23 minutos.

Para além disso foi verificada, também, a amplitude média do horário de trabalho, para cada um dos dias (tabela 9), que variou, na semana, entre as 6 horas e 35 minutos dos profissionais a tempo parcial e as 10 horas e 35 minutos dos profissionais a tempo inteiro e ao fim de semana entre as 4 horas e 5 minutos dos profissionais a tempo parcial e as 4 horas e 41 minutos dos profissionais a tempo inteiro. No que diz respeito ao trabalho ao fim-de-semana (tabela 10) apenas 8,2% não trabalha nunca ao sábado e 41% não trabalha nunca ao domingo.

Tabela 8 - Horário de trabalho dos profissionais de fitness

	Hora de entrada <sup>1</sup> ( <i>M±DP</i> ) ( <i>Mo</i> )horas	Hora de Entrada <sup>2</sup> ( <i>M±DP</i> ) ( <i>Mo</i> )horas	Hora de Entrada <sup>3</sup> ( <i>M±DP</i> ) ( <i>Mo</i> )horas	Hora de Saída <sup>1</sup> ( <i>M±DP</i> ) ( <i>Mo</i> )horas	Hora de Saída <sup>2</sup> ( <i>M±DP</i> ) ( <i>Mo</i> )horas	Hora de Saída <sup>3</sup> ( <i>M±DP</i> ) ( <i>Mo</i> )horas
Semana	10:31±3:44 7:00	09:16±2:35 7:00	12:27±4:14 7:00	19:33±2:59 21:00	19:52±2:28 21:00	19:03±3:41 20:00
Fim-de-Semana	10:02±2:02 9:00	09:38±1:23 9:00	10:27±2:29 9:00	14:23±3:08 13:00	14:19±2:45 13:00	14:23±3:0 13:00

<sup>1</sup>Toda a amostra <sup>2</sup>Profissionais a tempo inteiro <sup>3</sup>Profissionais a tempo parcial

Tabela 9 - Amplitude do horário de trabalho dos profissionais de fitness

	Amplitude <sup>1</sup> ( <i>M±DP</i> ) horas	Amplitude <sup>2</sup> ( <i>M±DP</i> ) horas	Amplitude <sup>3</sup> ( <i>M±DP</i> ) horas
Semana	09:01±3:58	10:35±4:43	06:35±2:38
Fim-de-Semana	04:26±2:27	04:41±2:30	04:05±2:22

<sup>1</sup>Toda a amostra <sup>2</sup>Profissionais a tempo inteiro <sup>3</sup>Profissionais a tempo parcial

Tabela 10 – Trabalho ao fim de semana

	Sábado (%)	Domingo (%)
Nunca	8.2	41
Pontualmente	27.9	33.1
1 vez por mês	7.2	9,2
2 vezes por mês	15.5	5.9
3 vezes por mês	9.2	2.5
Todos	32.0	8.3

Foi verificado, também, qual o vencimento médio líquido mensal dos profissionais (tabela 11) bem como o tipo de vínculo laboral (tabela 12) que possuíam. Os intervalos salariais foram definidos com base nos escalões definidos pela segurança social para os trabalhadores independentes. As variáveis anteriores foram, à semelhança do horário e amplitude de trabalho, expostas no conjunto da amostra e divididas pelos grupos que referiram ser profissional de fitness a tempo inteiro ( $\geq 35$  horas) e a tempo parcial ( $\leq 34$  horas). Em relação ao salário, na amostra global a maioria auferiu um vencimento entre os 631.98€ e os 842.63€ e no que diz respeito ao vínculo laboral 68, 1% da amostra referiu ser trabalhador independente.

Tabela 11 - Vencimento líquido dos profissionais de fitness

Vencimento	Todos (%)	Tempo Inteiro (%)	Tempo Parcial (%)
Menos de 421.31€	10.6	1.2	23.5
De 421.32 a 631.97€	15.6	7.0	27.3
De 631.98 a 842.63€	24.2	23.3	25.1
De 842.64 a 1053.29€	18.7	21.4	15.0
De 1053.30 a 1263.95€	11.7	17.1	4.3
De 1263.96 a 1685.27€	7.2	11.3	1.6
De 1685.28 a 2106.59€	5.0	7.4	1.6
De 2106.60 a 2527.91€	4.1	6.2	1.1
De 2527.92 a 3370.55€	2.0	3.1	0.5
De 3370.56 a 4213.19€	.2	0.4	0
De 4213.20 a 5055.83€	.5	0.8	0
Mais de 5055.84€	.2	0.4	0

Tabela 12 - Vínculo laboral dos profissionais de fitness

Vínculo <sup>1</sup>	Todos (%)	Tempo Inteiro (%)	Tempo Parcial (%)
Contrato de trabalho a termo certo a tempo inteiro	11.7	18.3	2.7
Contrato de trabalho a termo certo a tempo parcial	3.6	2.3	5.3
Contrato de trabalho a termo indeterminado a tempo inteiro	16.2	27.6	.5
Contrato de trabalho a termo indeterminado a tempo parcial	4.5	2.7	7.0
Trabalhador independente	68.1	53.7	88.2
Outro(s)	4.6	4.7	3.7

<sup>1</sup> possibilidade de assinalar várias opções

No que se refere à associação entre variáveis foi verificado se a idade estava associada com as horas em cada função (tabela 13-colunas 2 e 3), ou seja, se à medida que a idade aumentava também aumentava o número de horas que o profissional exercia de cada função ou se existia uma associação linear mas negativa, ou seja, se à medida que a idade diminuía o profissional desempenhava menor número de horas daquela função. Os resultados obtidos mostram que existe associação positiva significativa moderada entre a idade e o número de horas das funções administração financeira, avaliação da qualidade dos serviços, formador, coordenação/supervisão e recrutamento. Existiu também uma associação positiva significativa fraca entre a idade e o número de horas nas funções marketing, comercial venda e gestão/organização de eventos, bem como uma associação

positiva significativa muito fraca entre a idade e o número de horas nas funções aulas de grupo e treino personalizado. No que se refere a associações negativas significativas foi identificada uma muito fraca, entre a idade e o número de horas da função de avaliação da condição física bem como em relação à idade e ao total de horas (independentemente da função). Na associação entre as variáveis experiência profissional e total de horas em funções (tabela 13 - colunas 4 e 5), os resultados obtidos mostram que existe associação positiva significativa moderada entre a experiência profissional e o número de horas das funções administração financeira, formador, avaliação da qualidade dos serviços e coordenação/supervisão. Para além disso existe uma associação positiva significativa fraca entre a experiência profissional e as funções recrutamento, gestão/organização de eventos, marketing, comercial\_venda bem como uma associação positiva significativa muito fraca entre as variáveis experiência profissional, treino personalizado e aulas de grupo. Na associação entre as variáveis experiência profissional e o número de horas na função de avaliação da condição física foi identificada uma associação negativa significativa fraca.

Tabela 13 - Associação entre as variáveis numéricas idade e número de horas por função bem como experiência profissional e número de horas por função

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 <sup>1</sup>	.007*	.204 <sup>1</sup>	.000*
Avaliação da Condição Física	-.134 <sup>4</sup>	.024*	-.174 <sup>1</sup>	.001*
Prescrição de Exercício Físico	-.041	.493	-.075	.221
Treino Personalizado	.154 <sup>1</sup>	.00	.269 <sup>1</sup>	.000*
		5*		
Prep_Horas	.060	.282	.029	.610
Formador	.465 <sup>3</sup>	.000*	.472 <sup>3</sup>	.000*
Coordenação/Supervisão	.413 <sup>3</sup>	.000*	.442 <sup>3</sup>	.000*
Recrutamento	.400 <sup>3</sup>	.000*	.389 <sup>2</sup>	.000*
Avaliação Qualidade dos Serviços	.477 <sup>3</sup>	.000*	.455 <sup>3</sup>	.000*
Receção	.112	.226	.123	.200
Comercial_Venda	.211 <sup>2</sup>	.041*	.270 <sup>2</sup>	.010*
Comercial_Retenção	.022	.081	.074	.408
Marketing	.298 <sup>2</sup>	.000*	.281 <sup>2</sup>	.005*
Gestão/Organização Eventos	.211 <sup>2</sup>	.030*	.294 <sup>2</sup>	.003*
Participação/Eventos	.130	.180	.020	.838
Administração Financeira	.550 <sup>3</sup>	.001*	.591 <sup>3</sup>	.000*
Manutenção	.137	.177	.190	.068
Outras horas	-.185	0.17	-.212	0.12
Total de horas (independentemente da função)	-.094 <sup>4</sup>	0.05*	.370	0.31

\* $p \leq 0.05$ ; <sup>1</sup>Associação positiva muito fraca <sup>2</sup>Associação positiva fraca <sup>3</sup>Associação positiva moderada <sup>4</sup>Associação negativa muito fraca

## Discussão

O objetivo principal deste estudo consistia na caracterização dos profissionais de fitness em Portugal, nomeadamente os TEF's e DT's e, como segundo objetivo, verificar se existia associação entre a variável idade e experiência profissional com o número de horas

desempenhado em cada função.

Em relação às variáveis sociodemográficas a maioria dos profissionais era do género feminino (50,8%), apesar de apresentar pouca diferença relativamente ao género masculino (48,5%). Nos dados apresentados pelo IPDJ, I. P. (2018), verificou-se que os títulos de TFF e DT atribuídos em Portugal pertenciam maioritariamente ao género masculino (62%). Apesar disso não foram encontrados outros dados, por género, do número ou percentagem de profissionais que efetivamente trabalha na área, independentemente de possuir título. Estudos realizados em outros países apresentam algumas diferenças na percentagem de homens e mulheres profissionais de fitness, variando entre a maioria ser do género feminino, como um estudo nos Estados Unidos da América (EUA), que referiu que numa amostra de 605 profissionais, 54,5% eram mulheres (Waryasz et al., 2016), um estudo realizado no Canadá (MacInstosh & Walter, 2012) com 436 profissionais de fitness em que 76,7% eram mulheres e um estudo realizado na Austrália (Fitness Australia, 2016) onde, dos 27500 profissionais que participaram, 56% eram mulheres. Já em Espanha, um estudo realizado com 1662 profissionais de fitness mostrou que a maioria (50,7%) eram homens (Boned et al., 2015). Num estudo realizado com 54 profissionais de fitness com o título e funções de Diretor Técnico, em Portugal, a maioria (69%) apresentou-se do género masculino (Neves, 2015).

A média de idade e o desvio padrão dos profissionais de fitness do presente estudo foi de  $30,4 \pm 7,6$  anos, sendo que vários estudos de caracterização de profissionais deste setor apresentam resultados similares. Por exemplo, Boned et al. (2015), em Espanha, constatou que a média de idade dos 1662 profissionais de fitness era de 32 anos, igual à apresentada no estudo acerca dos profissionais de fitness na Austrália (Fitness Austrália, 2016). Outros estudos de caracterização, realizados nos EUA (Waryasz et al., 2016) e no Canadá (MacInstosh & Walter, 2012) apresentaram média de idade de 39,8 anos e 37,6 anos, respetivamente. O estudo de caracterização de 54 profissionais que possuíam e exerciam a função de DT em ginásios/*health clubs*, em Portugal, situava-se entre os 31 e os 40 anos (Neves, 2015). A infografia publicada pelo IPDJ, I. P. (2018) referiu que a idade média dos portadores dos títulos TEF e DT era de 35 anos. O facto de os profissionais apresentarem, em média, uma idade relativamente jovem pode estar relacionado com o facto do mercado do fitness nos moldes de como o conhecemos hoje ser relativamente recente (Franco, 2020) tendo crescido substancialmente na última década.

No que se refere ao estado civil a maioria dos profissionais da amostra era solteiro, coincidente com o estudo espanhol acerca do perfil dos profissionais de fitness em Espanha (Boned et al., 2015) e a grande maioria (79,3%) não possuía filhos. Considerando que a média de idade para as mulheres terem o primeiro filho em Portugal é de 31,4 anos em 2019 (INE, 2019) e que a média de idades do nosso estudo é de 30,4 anos é natural que

haja uma percentagem tão grande de respondentes sem qualquer filho. As características relacionadas com a profissão podem influenciar, também, o retardar ou a opção de não ter filhos. A maioria dos ginásios/*health clubs* em Portugal possuem um horário de funcionamento bastante alargado e funcionam, também, ao fim de semana, sendo que a maioria das creches e escolas não está em funcionamento durante todo este período. A própria carga física a que estão sujeitos os profissionais de fitness, em particular, neste caso, as mulheres, pode levar também a um adiamento da maternidade.

Em relação às habilitações académicas a grande maioria dos profissionais de fitness (86,2%) possuía o grau de licenciado ou superiores (mestrado e/ou doutoramento) sendo que 78% possuía uma licenciatura na área do desporto/educação física, o que mostra um elevado número de profissionais com formação superior na área. Em Espanha, num estudo realizado com 1662 profissionais, 35,5% apresentaram formação superior na área das ciências do desporto e da educação física, bastante inferior ao nosso estudo. Vários estudos realçam a importância de uma elevada qualificação nos profissionais de fitness. Malek et al. (2002), realizaram um estudo acerca da importância da formação nos profissionais de fitness que exercessem funções de treino personalizado, referindo que estes deveriam ser licenciados na área das ciências do desporto bem como possuir certificações em organizações reconhecidas antes de poderem exercer estas funções. Robinson et al. (2006) referiram que cursos de certificação deveriam ser as mínimas competências para ser profissional de fitness, sendo que os profissionais deveriam realizar formação académica avançada, como licenciaturas e mestrados, que dotassem o profissional de competências relacionadas com biomecânica, fisiologia, nutrição, populações especiais entre outras, essenciais para conseguir prestar um serviço de qualidade enquanto profissional de fitness. Entrevistas realizadas a 15 DT's de ginásios/*health clubs* em Portugal (Ramos et al., 2015) mostraram que, quando recrutam, os DT's valorizam a formação, dando importância a que os profissionais de fitness tenham licenciatura bem como formações na área. Outros autores realçaram também a importância de os profissionais de fitness possuírem licenciatura, considerando-a essencial para a prestação de um bom serviço ao cliente (Antunes, 2003; Batista et al., 2008; Lloyd, 2008). Um artigo de reflexão (Franco, 2020) acerca do enquadramento dos profissionais de fitness em Portugal realçou também a importância da licenciatura ser específica na área do fitness (condição física) note-se que, atualmente, tal facto em Portugal não acontece, sendo que para ter acesso ao título de DT apenas é necessário, segundo a Lei n.º 39/2012, licenciatura na área da educação física ou desporto. A legislação e os referenciais de formação acerca dos treinadores de desporto foram atualizados recentemente (IPDJ, I. P, 2020), pelo que seria positivo existir também na área do fitness uma revisão da legislação existente, atualizando funções e competências

necessárias para o acesso à profissão, entre outros aspetos. Acrescenta-se também que no estudo anual acerca das tendências do fitness, realizado pelo *American College of Sports Medicine* (ACSM), empregar profissionais certificados e com o devido título para exercer as funções fizeram parte do top 20 para as tendências 2020, quer nos EUA (Thompson, 2019) quer na Europa (Batrakoulis, 2019) e desde há muitos anos que se mantém no top 20, o que realça ainda mais a sua importância.

No que se refere à experiência profissional a média foi de 8,7 anos, com um desvio padrão de 6,5 anos. O facto de os profissionais apresentarem, em média, menos de uma década de experiência profissional pode estar relacionado, tal como com a idade, com o facto do mercado do fitness nos moldes de como o conhecemos hoje ser relativamente recente (Franco, 2020) tendo crescido substancialmente na última década (IHRSA, 2020). O alargamento do horário de funcionamento das instalações que fornecem serviços de fitness e a diversificação das atividades oferecidas permitiu, na última década, que muitos profissionais se dedicassem exclusivamente a esta área, contrariando a tendência de professores de educação física realizarem apenas algumas horas, ao final do dia, nestas funções, como acontecia antes da proliferação do número de ginásios/*health clubs* em Portugal (Santos & Correia, 2011).

Em relação ao desempenho da profissão a tempo inteiro ou parcial verificou-se que 58% exercia a função de profissional de fitness a tempo inteiro ( $\geq 35$  horas) e 42% a tempo parcial ( $\leq 34$  horas) apesar de 66,3% dos respondentes revelarem que só têm esta profissão enquanto 33,3% reponderam possuir outra profissão para além desta. Este facto pode revelar que, apesar do profissional trabalhar 34 ou menos horas, pode dedicar-se em exclusivo a estas funções, não possuindo nenhuma outra profissão para além desta. O facto de ser uma profissão que exige bastante preparação antecipada do trabalho a efetuar (como preparar aulas ou treinos) pode explicar este resultado e justificar que não haja tempo para exercer outra profissão. O facto da média semanal de horas, independentemente da função realizada, ser de 39,8 horas, corrobora a afirmação anterior. No barómetro realizado pela AGAP (2018), 27% dos profissionais referiram trabalhar 40 horas ou mais (sendo que foi apenas este intervalo que os autores do estudo consideraram como trabalho a tempo inteiro) e 12% entre 20 a 39 horas. No estudo de caracterização dos profissionais de fitness na Austrália (Fitness Austrália, 2016), 32% dos profissionais trabalhava a tempo inteiro apesar da média semanal de horas de trabalho ser de 43 horas. Em Espanha, 61,3% referiu possuir outro trabalho para além deste (Boned et al., 2015).

Em relação à caracterização da intervenção dos profissionais de fitness verificou-se que a maior percentagem de profissionais executa as funções de aulas de grupo (82,2%), seguidas do treino personalizado (76,2%) e da sala de exercício (73,5%). No que se refere à

média semanal de horas por função esta é superior na sala de exercício (13 horas e 35 minutos), seguidas das funções de treino personalizado, com 12 horas e 16 minutos semanais e das funções de coordenação/supervisão, com 10 horas e 32 minutos. O facto de as aulas de grupo apresentarem um número médio de horas inferior aos restantes, mesmo sendo a função que é mais realizada, pode ser justificado pela elevada sobrecarga física a que os profissionais de fitness que realizam esta função estão sujeitos, sendo importante que façam uma boa gestão da mesma para que consigam realizá-la durante muitos anos. Vários estudos reportam lesões e problemas músculo esqueléticos nos profissionais de fitness, associados à carga física que estes suportam (Bratland-Sanda et al., 2015; Waryasz et al., 2016;). Ainda relativamente às funções, um estudo realizado com 54 DT's (Neves, 2015) verificou que a maioria das funções dos DT's estão associadas com o planeamento/organização e a coordenação/avaliação. Os respondentes deste estudo referiram que as funções menos relevantes foram referentes a tratar e arquivar informação. As funções relacionadas com o financiamento/orçamento não foram consideradas de grande importância, já que a maioria não desempenhava ou desempenhava muito pouco este tipo de funções. Outra das conclusões desse estudo foi que as funções dos DT's vão muito além das discriminadas na Lei n.º 39/2012, sugerindo uma atualização/retificação das mesmas.

No que diz respeito aos locais onde os profissionais de fitness exercem as suas funções, a maioria referiu ginásios/*health clubs*, com 87,64% a trabalhar neste tipo de instalação. Não se conhecendo outros dados sobre este tipo de informação em Portugal verifica-se que os ginásios/*health clubs* parecem constituir-se como a maior fonte de local de trabalho dos profissionais de fitness, abarcando um elevado conjunto de profissionais. De notar que a média de locais (independentemente do qual) onde os profissionais de fitness exerciam funções foi de 4,39 locais, o que retrata o facto de muitos profissionais trabalharem em mais do que um local. Este resultado pode justificar que a maioria dos profissionais se enquadre no vínculo laboral de trabalhador independente.

No que diz respeito às variáveis horário de trabalho, amplitude, salário médio e vínculo laboral, optou-se pela realização de uma análise dos dados em conjunto, mas também separados pelo grupo de profissionais a tempo inteiro ( $\geq 35$  horas) e a tempo parcial ( $\leq 34$  horas). Em relação ao horário de trabalho os profissionais a tempo inteiro entram, em média, às 9 horas e 16 minutos no local de trabalho, sendo que os profissionais a tempo parcial entram, em média, mais de 3 horas depois, às 12 horas e 27 minutos. Apesar dessa diferença a Moda do horário de entrada, em todos os grupos, foi às 7 horas da manhã. Em relação ao horário de saída a diferença não é tão notória, sendo que os profissionais a tempo inteiro saem do trabalho, em média, 49 minutos depois da média do tempo parcial. A Moda, no horário de saída, foi às 21 horas dos profissionais a tempo inteiro e às 20

horas dos profissionais a tempo parcial. Ao fim de semana os resultados dos profissionais a tempo inteiro e a tempo parcial foram semelhantes, tanto no horário de entrada como de saída. Em relação à amplitude do horário de trabalho esta variou substancialmente dos profissionais a tempo inteiro e a tempo parcial, de 10 horas e 35 minutos para 6 horas e 35 minutos, respetivamente. Note-se que o desvio padrão dos profissionais a tempo inteiro é de 4 horas e 43 minutos, o que mostra uma grande discrepância em termos de horário. Ao fim de semana a amplitude do horário de trabalho entre os dois grupos foi similar. Boned et al. (2015), num estudo realizado em Espanha, verificou que 23,3% dos profissionais possuíam um horário de trabalho fixo partido e 21,1% um horário contínuo sendo que 21% tinham, como horário de trabalho, horas soltas durante a semana. No que se refere ao trabalho ao fim de semana pode verificar-se que 32% dos profissionais trabalham sempre ao sábado enquanto 8,3 % dos profissionais trabalha sempre ao domingo. A elevada amplitude de horário de funcionamento dos ginásios/*health clubs*, bem como o facto de possuírem os seus momentos de maior afluência fora dos horários normais de expediente (o chamado das 9 às 5) faz com que estes profissionais estejam sujeitos a um tipo de jornada de trabalho que parece ter influência no *burnout* e na satisfação profissional (Gil, 2013). Apesar disso, dados referentes a um estudo piloto (Vieira et al., 2019) revelam uma perceção global positiva acerca da qualidade de vida dos profissionais de fitness em Portugal.

Em relação ao vencimento líquido dos profissionais de fitness na globalidade da amostra, este situa-se entre os 631,98€ e os 843.63€ (24, 2%), seguido dos valores compreendidos entre os 842,64€ e os 1053,29€ (18, 7%). Comparando o valor auferido pelos profissionais verifica-se que a maioria se encontra pouco acima do salário mínimo nacional, de 635€ e apenas 18,3% referiu ganhar valores iguais ou acima da média salarial portuguesa em termos de salário bruto que foi, em 2019, de 1276€ (INE, 2019). Os profissionais a tempo inteiro apresentam, ainda assim, 29,6% de profissionais acima do salário médio nacional enquanto que dos profissionais a tempo parcial apenas 4,8% se encontra nesse patamar.

No que se refere ao vínculo laboral a maioria dos profissionais era trabalhador independente (68,1%), seguidos do contrato de trabalho a termo indeterminado a tempo inteiro com 16,2%. Dos profissionais de fitness a tempo inteiro 45,9% apresentam um contrato de trabalho (a termo certo ou indeterminado) enquanto dos profissionais a tempo parcial apenas 12,3 % apresentava um contrato a tempo parcial. O vínculo de trabalhador independente é ainda assim, qualquer que seja o grupo, o mais dominante, apesar de os contratos de trabalho estarem a crescer entre os profissionais e as entidades, tal como também constatado pelo barómetro da AGAP (2019). Num estudo realizado em Espanha (Boned et al., 2015) a maioria dos profissionais (54, 9%) possuía um contrato sem termo e 5,8% um contrato a termo sendo identificado que apenas 13, 5% dos profissionais eram

trabalhadores independentes e 10% não tinha qualquer vínculo laboral.

No que se refere à verificação da associação entre as variáveis idade e experiência profissional e o número de horas por função verificou-se que ter uma maior idade e um maior número de anos de experiência profissional se encontram associadas significativamente com o maior número de horas de administração financeira, avaliação da qualidade dos serviços, formador, coordenação/supervisão, recrutamento, marketing, comercial\_venda, gestão/organização de eventos, treino personalizado e aulas de grupo, respetivamente. Retirando as aulas de grupo e o treino personalizado (que têm uma associação muito fraca) verifica-se que as restantes funções são associadas mais a tarefas de coordenação, parecendo indicar que à medida que os profissionais têm mais idade/experiência realizam mais este tipo de funções. Boned et al. (2015) revelou que, num estudo realizado em Espanha, as funções de coordenação estavam associadas a uma maior idade e experiência profissional, tal como verificado no presente estudo. Já a função de avaliação da condição física encontra-se associada negativamente com a idade e a experiência profissional, ou seja, quanto maior a idade e a experiência profissional menor é o número de horas desempenhadas nessa função. Apesar de ser uma associação significativa muito fraca esse facto pode acontecer porque a angariação de clientes de treino personalizado é muito realizada na avaliação da condição física, sendo que os profissionais com mais idade e experiência poderão não necessitar de realizar tantas horas de angariação porque já têm a sua carteira de clientes estabelecida (reavaliando apenas os seus clientes), existindo inclusive uma associação positiva significativa entre a idade e experiência profissional com o número de horas na função de treino personalizado, como já tinha sido referido anteriormente.

As limitações apresentadas neste estudo dizem respeito, principalmente, à representatividade da população que se pretendia estudar. Mesmo com toda a divulgação do estudo não se conseguiu certamente chegar a todos os profissionais pelo que a amostra foi obtida por conveniência, não permitindo representar estatisticamente a população estudada. O facto de a amostra ser constituída por profissionais maioritariamente dos distritos de Lisboa, Santarém e Leiria respetivamente, por exemplo, não está coincidente com o estudo da AGAP (2020), que refere que a maioria dos ginásios estão situados nas zonas de Lisboa, Porto e Setúbal, respetivamente. Provavelmente as localidades com o maior número de ginásios são aquelas que possuem um maior número de profissionais sendo que na amostra do nosso estudo tal não se verifica.

Mais estudos acerca dos profissionais de fitness em Portugal são necessários para que se possa entender melhor toda a envolvência inerente ao desempenho desta profissão bem como adequar melhor a legislação às suas especificidades. Explorar associações e relações entre outras variáveis apresentadas neste estudo será um objetivo posterior, tentando

umentar ainda mais o conhecimento acerca destes profissionais. Os restantes domínios explorados pelo estudo global VidaProFit, nomeadamente a satisfação profissional, qualidade de vida e problemas físicos de saúde relacionados com o trabalho podem fornecer, também, dados importantes para o conhecimento ainda mais profundo destes profissionais, sendo possível verificar, também, a relação/associação que existe entre várias variáveis. Para além disso seria interessante, também, verificar quais as implicações que a pandemia resultante da doença COVID19 teve nestes profissionais, verificando se existiram alterações em determinadas variáveis, como o salário ou as horas de trabalho, possibilitando conhecer quais as repercussões inerentes à situação que atravessamos.

## **Conclusões**

Através da realização deste estudo pode concluir-se que os profissionais de fitness em Portugal, nomeadamente os TEF's e os DT's, são na sua maioria, relativamente a variáveis sociodemográficas, jovens adultos, solteiros, sem filhos e com habilitações académicas de licenciatura ou graus superiores. Em relação à experiência esta é, em média, inferior a uma década. Na sua intervenção enquanto profissional de fitness 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*, realizando a sua intervenção em mais do que um local. Em relação ao vínculo laboral a maioria atua enquanto trabalhador independente com um salário entre os 631.98€ e os 842.63€. A maioria dos profissionais inicia funções às 7 horas da manhã e termina às 21 horas sendo que a amplitude média global é de aproximadamente 9 horas, verificando-se maiores amplitudes nos profissionais a tempo inteiro quando comparados com os profissionais a tempo parcial. No que se refere à verificação de associações verificou-se que uma 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.

## **2.3 Estudo 3 – Translation, reliability, and validity of the job satisfaction scale in a sample of Portuguese fitness professionals**

### **Abstract**

This study aimed to translate and validate the job satisfaction scale (JSS) to Portuguese fitness professionals. A total of 418 fitness professionals (210 male; 208 female) with an average age of  $30.9 \pm 6.5$  years and a professional experience of  $7.72 \pm 9.1$  years participated in this study. Before conducting a confirmatory factor analysis (CFA), we designed a test-retest analysis to determine reliability. Cronbach's alpha demonstrated satisfactory internal consistency (.96), which revealed a high degree of temporal reliability. The confirmatory analyses supported a unidimensional model (1 factor/16 item) of the JSS in terms of model adequacy coefficients. In conclusion, we found that the measurement model (1 factor/16 items) of the translation and validation of the JSS for Portuguese fitness professionals had highly acceptable psychometric properties and can be used in future to assess their job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction; Job Satisfaction Scale; Fitness Professionals; Validation Studies; Psychometrics.

## **Introduction**

A certified fitness professional has substantial knowledge about exercise and health (Fischer & Bryant, 2008) and encourages clients in their exercise routine to evaluate their fitness strengths and weaknesses, measures their physical exercise progress and educates them about wellness and health (Terason, 2018). In 2019, the Portugal Gyms Association reported that approximately 12,086 fitness professionals are working in the sector, leading to the substantial growth of this sector, and contributing to customer satisfaction and retention (AGAP, 2020). When fitness professionals are satisfied with their work, it contributes, as in other professions, to high organizational commitment and low turnover rate between jobs (Llorente & Macías, 2005; Yousef, 2017).

Job satisfaction is frequently measured in industrial/ organizational psychology (Dormann & Zapf, 2001; Heritage et al., 2015). Furthermore, such satisfaction is strongly related to optimal well-being (Sironi, 2019), mental and physical health (Faragher et al., 2005), organizational commitment (Lok & Crawford, 2004) and is moderately related to job performance (Judge et al., 2001). Higher levels of professional identity and job satisfaction are also associated with less burnout, and job satisfaction may perform a facilitating role between professional identity and burnout (Lu et al., 2019; Malinen & Savolainen, 2016). Job satisfaction includes the judgment of an individual's job or job circumstances, reflecting their reaction to the features, contests, and profits of the work in which they are involved (Weiss, 2002). Thus, job satisfaction can be conceptualized as 'a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the job' (Spector, 1997, p. 2).

The main aspects of job satisfaction have been defined as 'intrinsic'—reflecting the more internal reactions to integral structures of the work involved, such as the autonomy to carry out one's work process or the acknowledgement that one receives from performing good work—and 'extrinsic', which describes job features that are more external to the work involved, including salary, responsibility and autonomy, management structures and team relationships (Hills et al., 2012; Spector, 2008; Stride et al., 2007; Warr et al., 1979). Research regarding job satisfaction is typically undertaken using self-report questionnaires in cross-sectional or longitudinal surveys. Besides that, several job satisfactions instruments, including single- and multi-item scales, have been employed over the last three decades (Hills et al., 2012).

### *Job Satisfaction Scale*

The job satisfaction scale (JSS) is one of the most frequent questionnaires used in academic contexts. Several studies report the translation and validation of this instrument

to different countries and employee types (Castañeda-Hidalgo et al., 2009; Heritage et al., 2015; Magnavita et al., 2009). However, the factorial structure underlying JSS and its psychometric properties are still under examination (Gonçalves et al., 2016; Heritage et al., 2015; Hills et al., 2012). The original version of the JSS (Warr et al., 1979) divided employee satisfaction into the intrinsic and extrinsic factors required to accomplish job satisfaction. For this purpose, the authors proposed 15 quantitative items, which indicate the intrinsic/extrinsic factors and a 16th item measuring overall job satisfaction. All items reflect positive senses, and participants must indicate how satisfied or dissatisfied they are about each work characteristic. The response scale is from 1 (extremely dissatisfied) to 7 (extremely satisfied). The structure proposed by the original authors, after performing a preliminary cluster analysis (an exploratory technique), comprises two- (intrinsic/extrinsic) or three- (job itself intrinsic satisfaction/working conditions extrinsic satisfaction/ employee relations satisfaction) factor solutions (table 14). Some authors (Heritage et al., 2015; Hills et al., 2012) have analysed the JSS structure with more sophisticated statistical methods. Using exploratory factor analysis, several authors (Arias et al., 2017; Boluarte, 2014; Falkum & Vladum, 2005; Heritage et al., 2015; Hills et al., 2012; Morrison, 2004) have developed a single-factor solution that better represents the JSS structure. More recent studies cite the two-factor solution of the JSS provided by the original version, although these recent works were based on the cluster analysis technique (Ose et al., 2010; Solberg et al., 2012; Travers & Cooper, 1993; Turner et al., 2011), identical to the original authors' approach. The two-factor solution of the JSS was also analysed in other countries, including Italy (Magnavita et al., 2009), the United Kingdom and Malaysia (Malek & Flin, 2010). Short versions (Cooper et al., 1989; Goetz et al., 2012) of the original JSS also seem to assume two-factor representativeness, based on the original exploratory findings; however, these versions do not provide statistical evidence to support this assumption. The three-factor solution, noted by the original authors, was also used by Ulleberg and Rundmo (1997), with a sample of 1137 employees on offshore oil installations in the Norwegian part of the North Sea. However, the 'working conditions extrinsic' factor had a low and unacceptable internal consistency ( $\alpha = .57$ ), concurring with the original authors' findings.

Table 14 – Item factor of the JSS (Warr et al., 1979)

Item	Two-factor solution		Job Itself intrinsic	Three-factor solution	
	Intrinsic	Extrinsic		Working conditions extrinsic	Employee relations
1. Physical work conditions		X		X	
2. Method of working	X		X		
3. Fellow workers		X		X	
4. Recognition	X				X
5. Immediate boss		X		X	
6. Responsibility	X		X		
7. Pay		X			X
8. Abilities	X		X		
9. Industrial Relations		X			X
10. Promotion	X				X
11. Management		X			X
12. Suggestions	X				X
13. Hours		X		X	
14. Variety	X		X		
15. Job security		X		X	
16. Overall job satisfaction					

## Presente Study

Currently, no instrument assesses fitness professionals' job satisfaction in Portugal. Regarding the JSS, some research has made contributions to the translation and validation of this instrument (Gonçalves et al., 2016), although the data comprised 632 participants from several jobs and not from a fixed career type. Gonçalves et al. (2016) supported the findings of a unidimensional solution (1 factor/16 item) best representative of the JSS in terms of internal consistency. Considering the previous assumptions and the lack of instruments to assess job satisfaction in Portugal, specifically in the fitness area, this study aims to translate and investigate the factor structure, performing reliability and validity analyses of the JSS for the Portuguese population, more specifically for fitness professionals.

## Method

### Instruments

The JSS (Warr et al., 1979), in its original version, comprised 16 items divided by the original authors into two- or three factor solutions (Table 21) for the first 15 items. The 16th item reported on overall job satisfaction. For the answers, a seven-point Likert scale was used, which varied between 1 (Extremely Dissatisfied) and 7 (Extremely Satisfied)

### Translation of Questionnaire

Translation and adaption of the JSS from the original language (English) to Portuguese were carried out using methodological procedures recommended by Vallerand (1989). However, as an alternative to the translation/back-translation method, the committee

approach was used. The procedure of translation/adaption was divided into five stages: (1) Initial Translation: the translation was completed by the investigators with the assistance of two professional translators, with academic education in English-Portuguese—1st version of the questionnaire; (2) First Committee: examination of the 1st version by a group of four experts from different academic research areas (Sports Psychology, Sports Science, Psychology, Fitness Professionals) that resulted in the 2nd version of the questionnaire; (3) Second Committee: the second version was given to a new panel of 4 specialists (Sports Science, Sports Psychology, Fitness Professionals) who analysed and decided unanimously upon the questionnaire item contents, resulting in the 3rd version of the questionnaire; (4) A Pilot study was conducted with the 3rd version of the questionnaire and was applied to 50 subjects (fitness higher education students) to determine issues related to understanding and clarification of the items. After this step, the 4th version resulted; (5) Final Review: a review of syntax aspects of the 4th version by Portuguese teachers and elaboration of the final version.

### Participants

Data collection involved 418 fitness professionals (males = 210 females = 208) with an average age of  $30.9 \pm 6.57$  (mean (M)  $\pm$  standard deviation (SD)) years and a professional experience of  $7.72 \pm 9.1$  (M $\pm$ SD) years. 62.7% of the sample had a bachelor's degree, 23.9% a master's degree (MSc), 12% had completed secondary school, 1.2% held a PhD, and 0.2% had a basic school education.

### Data Collection

The questionnaires were applied using the SurveyMonkey platform, with a mean time for completion of 4 min. Ethical approval was obtained from the ethics and scientific board of the University of Beira-Interior, Portugal

### Statistical Analysis

The data collected were analysed using SPSS software (version 22.0). The mean (M) and standard deviation (SD) of each JSS item were determined. A preliminary analysis was conducted to verify data distribution, missing values, and outliers. We performed a test-retest analysis to determine the reliability of the JSS before conducting a confirmatory factor analysis (CFA). Pearson's *r* coefficient was used to determine the test-retest reliability of participant responses. Fifty participants were involved in this analysis, based on Hair, Black, Babin, and Anderson (2019) suggestions. The period between survey administrations was 4 weeks, as recommended by Vallerand (1989). A confirmatory factor analysis with a maximum likelihood method (ml) in AMOS (version 23.0) was also

performed. A proportion of at least 10:1 (ten subjects by parameter) was followed (Byrne, 2016) by a final sample of 418 subjects (males = 210 females = 208). The model adequacy was tested through the incremental and absolute indexes (Byrne, 2016; Hair et al., 2019), namely: the comparative fit index (CFI), the Tucker-Lewis index (TLI), the standard mean root square residual (SRMR) and the root mean square error of approximation (RMSEA) and its confidence interval (90% CI). The following cut-off values were assumed: CFI and TLI  $\geq 0.90$ , SRMR  $\leq 0.8$  and RMSEA  $\leq 0.8$ . For the comparison of nested-models, a parsimony comparative fit index was used, and cut-off values close to .08 were considered more parsimonious (Hair et al., 2019). Internal consistency, via composite reliability, was calculated, and values superior or equal to .70 were considered acceptable (Hair et al., 2019). Finally, average variance extracted (AVE) was also calculated to verify convergent validity (Hair et al., 2019), and values greater than or equal to .50 were assumed as the cut-off value, as recommended by Hair et al. (2019).

## Results

### Preliminary Analysis

There were no missing values, neither were there outliers or uni- or multivariate. Item-level descriptive statistics exposed no violations of a univariate normal distribution, since skewness and kurtosis were contained between  $-2$  to  $+2$ , and  $-7$  to  $+7$ , respectively (Byrne, 2016). However, the Mardia coefficient of Multivariate Kurtosis exceeded the recommended value (5.0); hence, a Bollen-Stine bootstrap (2000) was used for further analysis (Nevitt & Hancock, 2001).

### Descriptive Statistics

The values in Table 15 show the average, standard deviation, minimum and maximum of each JSS item. The highest values were from item 2 (5.93), referring to 'freedom to choose your working method', whereas item 10 (referring to 'your promotion opportunities') had the lowest values (4.54).

Table 15 – Descriptive Statistics

Job Satisfaction $n = 418$	
Item 1 M $\pm$ SD	5.43 $\pm$ 1.05
Item 2 M $\pm$ SD	5.93 $\pm$ 1.10
Item 3 M $\pm$ SD	5.68 $\pm$ 1.10
Item 4 M $\pm$ SD	5.06 $\pm$ 1.46
Item 5 M $\pm$ SD	5.39 $\pm$ 1.33
Item 6 M $\pm$ SD	5.47 $\pm$ 1.15
Item 7 M $\pm$ SD	4.67 $\pm$ 1.49
Item 8 M $\pm$ SD	5.65 $\pm$ 1.10
Item 9 M $\pm$ SD	5.33 $\pm$ 1.39

Item 10 M ± SD	4.54 ± 1.58
Item 11 M ± SD	4.94 ± 1.42
Item 12 M ± SD	4.97 ± 1.34
Item 13 M ± SD	5.10 ± 1.35
Item 14 M ± SD	5.37 ± 1.16
Item 15 M ± SD	4.73 ± 1.69
Item 16 M ± SD	5.44 ± 1.11

### Test-Retest Analysis

Bivariate Pearson’s correlation revealed that responses to each item in the first and second surveys varied from .70 (item 9) to .97 (item 4). Additionally, Cronbach’s alpha revealed an adequate internal consistency in two times (Table 16).

Table 16 – Test-retest analysis

Items	M ± SD 1	M ± SD 2	<i>r</i>	<i>p</i>	Alpha
Item 1 Pre-Post	5.70 ± 1.27	5.76 ± 1.02	.75	<.001	
Item 2 Pre-Post	5.76 ± 1.19	5.72 ± 1.14	.91	<.001	
Item 3 Pre-Post	6.10 ± 1.04	5.96 ± 1.16	.80	<.001	
Item 4 Pre-Post	5.27 ± 1.43	5.22 ± 1.39	.97	<.001	
Item 5 Pre-Post	5.38 ± 1.44	5.44 ± 1.26	.93	<.001	
Item 6 Pre-Post	5.56 ± 1.16	5.54 ± 1.28	.83	<.001	
Item 7 Pre-Post	4.76 ± 1.48	4.90 ± 1.23	.78	<.001	
Item 8 Pre-Post	5.48 ± 1.18	5.42 ± 1.26	.92	<.001	
Item 9 Pre-Post	5.52 ± 1.23	5.30 ± 1.40	.70	<.001	
Item 10 Pre-Post	5.20 ± 1.53	5.00 ± 1.51	.90	<.001	
Item 11 Pre-Post	5.30 ± 1.43	5.26 ± 1.50	.94	<.001	
Item 12 Pre-Post	5.48 ± 1.25	5.32 ± 1.20	.86	<.001	
Item 13 Pre-Post	4.94 ± 1.45	4.82 ± 1.45	.89	<.001	
Item 14 Pre-Post	5.46 ± 1.25	5.48 ± 1.25	.92	<.001	
Item 15 Pre-Post	5.38 ± 1.43	5.34 ± 1.49	.92	<.001	
Item 16 Pre-Post	5.56 ± 1.07	5.54 ± 1.05	.94	<.001	
Job Satisfaction Pre-Post	5.42 ± 1.03	5.38 ± 1.02	.98	<.001	.96

### Construct Validity

Results from Table 17 show that the following models fit the data: Global model 1 factor with 16 items, a 3-Dimensional model with 3 factors and 15 items (without item 16), Hierarchical model with 3 factors and 14 items (without item 3/16) and Hierarchical model with 3 factors and 15 items (without item 16), according to the cut-off values adopted in the methodology (Byrne, 2016; Hair et al., 2019). The remaining models did not fit the data. The Global model 1 factor and 16 items were also more parsimonious compared to the others, suggesting that a one-dimensional solution was the best representative of the scale in Portuguese fitness professionals.

Table 17 – Fit indexes of the measurement models

Models	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /dt	B-S p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA-90%	PCFI	AVE	CR
Global Model 1F/16 items	418.002	104	4.019	<.001	.914	.901	.0449	.080 (.077-.094)	.792	.48	.93
Global Model 1F/15 items (without 16)	361,136	90	4.013	<.001	.89	.814	.463	.080 (.076-.094)	.783	.43	.93
Bi-Dimensional 2F/15 items (without 16)	357.551	89	4.017	<.001	.915	.899	.0461	.080 (.076-.094)	.775	1 .40	.880 .847
3-Dimensional 3F/15 items (without 16)	317,900	87	3.654	<.001	.927	.911	.0436	.080 (.070-.089)	.768	.51 .31 .59	.804 .690 .896
Hierarchical Model 2F/15 items (without 16)	935.078	90	10,834	<.001	.718	.671	.0226	.080 (.145-.162)	.616	.62 .53	.918 .896
Hierarchical Model 2F/14 items (without 13/16)	895.865	77	11.635	<.001	.723	.673	.2309	.160 (.150-.169)	.612	.61 .55	.918 .892
Hierarchical Model 3F/14 items (without 3/16)	266.471	74	3.601	<.001	.936	.922	.0410	.080 (.069-.089)	.761	.50 .33 .59	.803 .659 .896
Hierarchical Model 3F/15 items (without 16)	317.900	87	3.654	<.001	.927	.911	.0436	.080 (0.70-0.89)	.768	.50 .31 .59	.804 .690 .896

## Discussion

The present study aimed to translate and validate the JSS to Portuguese fitness professionals. We also examined the JSS factor structure (Warr et al., 1979) through confirmatory factor analysis (CFA). The results of translation and reliability showed adequate internal consistency in two times, resulting in a high degree of temporal reliability. The reliability value for all items was .96. In the only study contributing to the translation and validation of the JSS to the Portuguese language (Gonçalves et al., 2016), the scale reliability analysis was performed and obtained a value of .93, which also reveals an adequate consistency. For the translation of the JSS into the original English version, some terms were changed in the process of translating the questionnaire, namely those related to 'industrial relations', which are highly specific to industry workers to which the original questionnaire was applied. There were also small-scale differences in our investigation and that of Gonçalves et al. (2016) that had been proposed by experts contributing to this methodological step. The term 'company' was exchanged for the term 'organization', which is most frequently used today in the fitness area. The final version of the JSS in Portuguese appears in Appendix 1. Concerning the JSS factor structure, the original authors found two- (intrinsic/extrinsic) or three- (job itself intrinsic satisfaction/working conditions extrinsic satisfaction/ employee relations satisfaction) factor solutions that best represent JSS. These results were supported by a preliminary cluster analysis technique and an internal consistency that reveals, in the two studies that they were carried out in, less acceptable alpha reliability for the working conditions' extrinsic satisfaction factor ( $\alpha = .58$  to  $.60$ ); therefore, they proposed the use of two-factor solutions (intrinsic/extrinsic). The current did not support those findings. The Global model 1 factor/ 16 items, 3-Dimensional model 3 factors/15items, Hierarchical model 3 factors/14items (without items 3/16) and Hierarchical model of 3 factors/15items (without item 16) provided the best model fit. However, the low parsimony comparative fit-index of these models revealed that Global model 1 factor/16 items were considered more parsimonious than the others. Item 3, relating to 'Fellow workers' and item 13, 'Hours of work', were the weakest of the JSS items in terms of its relatedness to latent factors. However, they do not impact the internal reliability when omitted; hence, it is not reasonable to suggest that these items should be omitted when using the JSS for Portuguese fitness professionals. Over the decades, several authors have translated and validated the JSS to other languages and/or analysed the scale's factor structure, exploring more advanced statistical techniques than the original authors. Heritage et al. (2015), using confirmatory factor analyses, tested several models, and the results supported a

Hierarchical three-factor model of job satisfaction in terms of model adequacy coefficients. However, the three factors were highly correlated, so they recommended the use of the JSS as a total score, corroborating the results of our study, although the Global JSS model of these authors comprises 1 factor/15 item (without item 16), and our results reveal better parsimony in the Global model 1 factor/16 items. Arias et al. (2017) performed an exploratory and confirmatory factor analysis and confirmed that the JSS has a better adjustment in a Global model 1 factor/15 items (without item 16), similar to Heritage and co-workers' (Heritage et al., 2015) findings. Gonçalves et al. (2016), who also translated and validated the JSS into Portuguese, support the use of a general factor of job satisfaction (1 factor/16 item). Morrison (2004) carried out a confirmatory factor analysis indicating that the items constituting the JSS could be analyzed in one dimension, with a coefficient of .83. In the test-retest analysis, a coefficient of .63 was obtained for total job satisfaction. The authors recommended using only one dimension. This version of the JSS for Portuguese fitness professionals allows us to measure these professionals' job satisfaction and compare the scores achieved with other variables and with other countries' fitness professionals. In Spain, the JSS version translated and validated for Spanish by Boluarte (2014) was used to measure job satisfaction of fitness professionals with a degree in physical activity and sports science as well to compare job satisfaction with five professional profiles (Grimaldi-Puyana et al., 2018). Also in Spain, a comparative study across age, gender, work experience and higher degree studied was performed with fitness professionals (Bernabé et al., 2016). Other works (Koehler 1998; Koustelios et al., 2003; Bevilacqua et al., 2014) measured job satisfaction for fitness professionals in different countries, using other instruments. With the substantial growth of gyms and consequent increases in fitness professional numbers in Portugal, this questionnaire may represent an important tool for measuring job satisfaction of these professionals, and it may be vital for retention and satisfaction of fitness service consumers.

## **Conclusions**

We found that the model (1 factor/16 item) of the translation and validation of the JSS (Warr et al., 1979) for Portuguese fitness professionals had highly acceptable psychometric properties and can be used in this manner to measure their job satisfaction. However, the instruments' validation is a lengthy process, and more studies are necessary to support our findings. More robust psychometric techniques (e.g., invariance analyses of this measurement model with other variables or cultures) should be explored, studies with this scale should be carried out for other professions, and because this was a cross sectional

study, a longitudinal analysis should be conducted. Finally, it must be emphasized that this research not only involved a Portuguese version of the JSS for fitness professionals, filling a gap that had existed, but it also provided an instrument to allow fitness professionals associations, fitness managers and fitness directors to acquire valid and reliable indicators of fitness professionals' job satisfaction. Hence, this work identified why professionals are dissatisfied and may be attempting to improve their working conditions and, therefore, provide a better service for fitness customers.

## **2.4 Job Satisfaction of Fitness Professionals in Portugal: A Comparative Study of Gender, Age, Professional Experience, Professional Title and Educational Qualifications**

### **Abstract**

This research characterizes and compares the job satisfaction of fitness professionals in Portugal between genders, ages, professional experience, professional title, and educational qualifications. A total of 401 fitness professionals answered the online questionnaire Job Satisfaction Scale which has 16 factors rated on a Likert scale with seven levels. The statistical analysis comprises descriptive and statistical tests to compare the results of two (t-test) or more (ANOVA) groups. Overall, the results demonstrated that fitness professionals were moderately satisfied with their work. The lower degrees of job satisfaction were concerning salary, opportunities for promotion, and stability at work. The highest levels of job satisfaction were related to the freedom to choose their work method, their work colleagues, the physical conditions of their workplace, and the opportunity to use their competencies. There were no differences in job satisfaction in terms of gender, a few differences between professional title and between educational levels. Regarding age and professional experience, the results showed significant differences in almost all factors, suggesting that as fitness professionals get older and more experienced, their job satisfaction is greater. The results of this study suggest that even though fitness professionals are, in general, moderately satisfied with their work, some aspects can be improved by employers to increase their satisfaction levels. Such findings would assist employers in guiding the job satisfaction of their employees with consequent enhancements in the services provided by fitness professionals which can increase participants' retention in exercise fitness activities.

**Keywords:** Fitness; Fitness Professionals; Job Satisfaction; Job Satisfaction Scale; Comparative Study.

## **Introduction**

The fitness market has increased exponentially in recent decades and, in 2019, there were nearly 210,000 gyms/health clubs worldwide with approximately 184 million clients and a total income of US \$96.7 billion (International Health Racquet & Sportsclub Association (IHRSA, 2020)). In Europe, there were 64.8 million fitness clients in 2019, attending almost 63,644 gyms/health clubs and generating incomes of around €28.2 billion (Europe Active, 2020). Most of these European fitness clients stemmed from Germany, the United Kingdom, France, Spain, and Italy. These five countries represent 65% of the total European income in the fitness industry.

Portugal is no exception to the rise of the fitness industry; in 2019, nearly 688,210 fitness clients were attending 1,100 gyms/health clubs in Portugal (Association of Gyms and Academies of Portugal- PortugalActive (AGAP, 2020)). The number of fitness professionals has grown and, in 2018, the Portuguese Institute of Sport and Youth (IPDJ, 2018) approximated that there were 14000 fitness professionals in Portugal with a valid professional title, among technical directors (DTs) and physical exercise instructors (TEFs). In 2019, nearly 12000 collaborators were working as a fitness professional in Portugal (AGAP, 2020). Fitness professionals' importance for the satisfaction and retention of clients has been reported in several studies to be essential for the growth of the sector (Papadimitriou & Karteroliotis, 2000; Murray & Howat, 2002; Makover, 2003; Theodorakis et al., 2004; Tsitskari et al., 2014; Campos et al., 2016).

Job satisfaction can be described as a person's general perception of various aspects of the work that they develop (Spector, 1997). Another more specific definition of job satisfaction relates to how the person feels about their work in the context of their previous experiences, expectations, and/or alternatives that are presented to them (Balzer et al., 1990). High levels of satisfaction at work may contribute to a person's healthy emotional and mental condition, thereby resulting in a positive attitude to the organization. On the other hand, a lack of satisfaction may result in an employee's worse performance and negatively affect the organization (Aziri, 2011).

Some issues inherent to fitness professional occupation seem to affect, in some studies, their job satisfaction as well as other factors, such as burnout and the intention to leave the organization. Issues related to excessive hours of physical exercise have been identified as one of the problems associated to these professionals, resulting in injuries and/or musculoskeletal pain (Malliou et al., 2013; Bratland-Sanda et al., 2015). The job stability is also an issue and revealed a positive correlation with job satisfaction in fitness professionals from Greece and Spain (Koutelios et al., 2003; Gil, 2013). The hours of

work and the range of the working time, sometimes extended from the opening hours (e.g. 7 am) to at closing (e.g. 10 pm), can also be a problem for fitness professionals (Franco, 2020). Job satisfaction was also associated, in fitness professionals, with job security, absenteeism, productivity, and the business's turnover (Koustelios et al., 2003) as well as its organizational culture (Macintosh & Doherty, 2010), organizational commitment (Culibrk et al., 2018), staff burnout (Gil, 2013), and an employee's autonomy at work (Terason, 2018; Sawang et al., 2020), among other factors.

This subject has already been the target of several studies, some of which have compared, also, socio-demographic and other characteristics that can affect fitness professionals' levels of job satisfaction. In Spain, a study with 631 fitness professionals found that its sample presented moderate levels of satisfaction at work, with no relationship found between their satisfaction levels and participants' gender or professional experience. The fitness professionals with greater ages and fewer educational qualifications were found to be more satisfied at work (Bernabé et al., 2017). In Brazil, a study with 497 fitness professionals verified that most of these professionals (88.9%) were satisfied at work (Bevilacqua et al., 2014). A Canadian study with 416 fitness professionals investigated the degree to which the organizational culture can influence an employee's satisfaction at work, along with their intention of leaving the organization. The organizational culture was found to justify 14.3 % of the variance in their levels of satisfaction, while it influenced 50.5 % of the professionals in their decision to leave the organization (Macintosh & Doherty, 2010). In Greece, a study into professional security and satisfaction at work investigated 97 fitness professionals and demonstrated a correlation between these two variables (Koustelios et al., 2003). A Thai study explored the influence of autonomy at work upon job satisfaction, finding that an employee's autonomy when performing tasks—mainly those that demanded more responsibility—was associated with greater professional satisfaction (Terason, 2018). In Portugal, a study from Oliveira (2017), was focused upon understanding the factors that promoted professional satisfaction for 53 fitness professionals of gyms/health clubs. The professional satisfaction of the managers/supervisors was found to be more influenced by the exercise programs offered by their organization (specifically if the programs were innovating), whereas their subordinate colleagues referred to the environment within the organization and the degree of sympathy between staff and clients as the most important factors linked to their job satisfaction.

However, when it comes to the job satisfaction of fitness professionals in Portugal with a professional title of TEF or DT, not much information was found. Taking into consideration the importance of these professionals within the industry, there is a gap in

the existing research. Findings related to TEFs, and DTs would be beneficial for identifying the critical factors of job satisfaction in those professionals. Higher levels of job satisfaction can prevent dropout and result in better service and better service, in consequence, provide superior client satisfaction and retention, increasing the number of people that practice exercise and contributing to lower levels of physical inactivity in Portugal (Eurobarometer, 2018).

Therefore, the aims of this study are: 1) verify the levels of job satisfaction of the fitness professionals in Portugal and 2) analyze and compare the fitness professionals' job satisfaction levels concerning gender, age, professional experience, professional title, and educational qualification.

## Material and Method

### Sample

The sample comprised 401 individuals working as fitness professionals (table 18), 58.1% with the professional title of TEF and 41.9 % with the professional title of DT. Regarding their gender, 50.6 % of participants were female and 49.4 % were male. The average age of the sample was  $30.6 \pm 7.6$  years (Mean (M)  $\pm$  Standard Deviation (SD)). Most of the fitness professionals were between 18-29 years (55.9%), followed by the group of 30-44 years (37.9%) and the smallest group have between 45-65 years (6.2%). The average professional experience was  $8.9 \pm 6.6$  years (M  $\pm$  SD), with 63.8 % having less than 10 years of professional experience and 35.2 % equal or more than 10 years. When it came to their educational qualifications, most of the fitness professionals (86.3 %) had a bachelor's degree or higher qualification (i.e., a master's degree and /or a Ph.D.) and 13.7 % have a high school level.

Table 18 – Frequencies of the variables (n=401 fitness professionals)

Gender	Frequency (%)
Female	50.6
Male	49.4
Age	
Group 1: 18-29	55.9
Group 2: 30-44	37.9
Group 3: 45-65	6.2
Educational Qualifications	
Secondary School	13.7
Higher Degree	86.3
Professional Title	
TEF	58.1
DT	41.9
Professional Experience	
< 10 years	63.8
$\geq$ 10 years	35.2

## Instruments and Procedures

Job Satisfaction Scale (Warr et al., 1979), translated and validated to Portuguese (Ramos et al., 2020), was employed to measure job satisfaction of the fitness professionals. The Job Satisfaction Scale has composed by 15 items based on various aspects of job satisfaction, along with a 16-item referring to job satisfaction as a whole. In the validation of JSS the confirmatory analyses revealed that a unidimensional model (1 factor/16 items) exposed a best model adequacy coefficient (Ramos et al., 2020), so the results were analyzed considering this model. The respondents had a Likert scale with 7 levels of response for each factor, ranging between 1 (extremely dissatisfied) and 7 (extremely satisfied). In addition to the JSS, questions of sociodemographic characterization were carried out. The questionnaire was conducted on an online platform, SurveyMonkey, between November 2019 and March 2020, before the COVID-19 pandemic. The questionnaire was disseminated through social networks, higher education institutions, training providers, fitness sector associations as well as at fitness events and conventions. Ethical approval was obtained from the ethics and scientific board of the University of Beira-Interior, Portugal.

## Statistical Analysis

First, descriptive statistics were conducted upon the measures of central tendency (mean) and dispersion (standard deviation) for all variables of the Job Satisfaction Scale. *T-test* with independent sampling (comparing the means of two groups) were then carried out to verify the differences in job satisfaction concerning genders, educational qualifications, professional titles, and professional experiences. To compare the average numbers in more than two groups (in relation with age) an *ANOVA (F -Test)* was employed, complemented with a post hoc Tukey's test (if the variances were found to be homogenous according to a Levene's test) or a post hoc Games-Howell test (if the variances weren't homogenous) (Ho, 2014). The level of significance adopted was  $p < 0.05$ . All tests were conducted using SPSS 26.0.

## Results

The results demonstrated that the job satisfaction of fitness professionals, based on the average of every factor in the study, was 4.88 on a scale of 1–7. This corresponding to be “moderately satisfied” (Table 19). Through analysis, it was possible to verify that the fitness professionals held lower degrees of satisfaction concerning their salary, with satisfaction levels of  $4.1 \pm 1.5$  (M $\pm$ SD), their opportunities for promotion ( $4.2 \pm 1.6$ ) and

their stability at work ( $4.3 \pm 1$ ). These three factors all registered a level close to 4, which corresponds with “neither satisfied nor unsatisfied”. On the other hand, the factors for which the fitness professionals held the highest levels of professional satisfaction were the freedom to choose their work method ( $5.6 \pm 1.4$ ), their work colleagues ( $5.6 \pm 1.2$ ), the physical conditions of their workplace ( $5.3 \pm 1.1$ ) and the opportunity to use their competencies ( $5.3 \pm 1.3$ ).

Concerning their age (Table 19), it was verified that the older fitness professionals were, most satisfied they are, in general, with their career. In all factors as age increased, job satisfaction improved, with significant differences between age groups in 10 of the 16 factors analyzed.

Regarding their professional experiences (Table 19), job satisfaction was generally found to be higher among fitness professionals with 10 or more years’ professional experience; there were significant differences between professional experience levels in 14 of the 16 job satisfaction factors analyzed.

There were no differences between genders (Table 20) in any job satisfaction factors and the values obtained by each gender (female and male) were very similar.

Concerning their professional title (Table 20) the fitness professionals with a DT title demonstrated, on average, slightly higher levels of job satisfaction than those with the TEF title, but significant differences only were found in two of the 16 job satisfaction factors, namely in the factor’s opportunities for promotion and stability at work.

Regarding their educational qualifications (Table 20), fitness professionals who did not have a degree were compared with professionals that had a bachelor’s or higher degree (i.e., a master's degree and /or a PhD). The professionals with a higher education degree exhibited slightly higher values of job satisfaction, in 12 of the 16 factors, although this difference was significant only in the factor attention paid to the suggestions that they make at work.

Table 19 – General Job Satisfaction and Comparison by Age and Professional Experience

Factors	General ( <i>M±SD</i> )	Age ( <i>M±SD</i> )			Age Comparison <i>ANOVA</i> ( <i>F-test</i> )	Professional Experience ( <i>M±SD</i> )		Professional Experience Comparison <i>T-Test</i>
		Group 1 18-29 years	Group 2 30-44 years	Group 3 45-65 years		<10 years	≥ 10 years	
1. The physical working conditions	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. The freedom to choose your own method of working	5.6±1.4	5.4±1.5	5.7±1.4	6.2±.7	.01 <sup>*2,3</sup>	5.4±1.5	5.8±1.3	.03*
3. Your fellow workers	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. The recognition you get for a good work	4.9±1.5	4.8±1.5	4.9±1.5	5.7±1.1	.01 <sup>*2,3</sup>	4.8±1.5	5.1±1.5	.03*
5. Your immediate boss	4.9±1.6	4.8±1.6	5.0±1.6	5.6±1.1	.04 <sup>*2,3</sup>	4.8±1.6	5.1±1.5	.04*
6. The amount of responsibility you are given	5.2±1.3	5.1±1.3	5.2±1.4	6.0±1.2	.01 <sup>*2,3</sup>	5.2±1.3	5.4±1.4	.02*
7. Your rate of pay	4.1±1.5	3.9±1.5	4.4±1.5	4.4±1.7	.01 <sup>*1</sup>	3.9±1.5	4.5±1.4	.01*
8. The opportunity to use your abilities	5.3±1.3	5.2±1.4	5.3±1.3	5.9±1.1	.02 <sup>*2</sup>	5.1±1.4	5.6±1.2	.01*
9. The relations between management and workers in your organization	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. Your chance of promotion	4.2±1.6	4.0±1.6	4.5±1.5	4.7±1.5	.01 <sup>*1</sup>	4.0±1.6	4.7±1.5	.01*
11. The way your organization is managed	4.6±1.5	4.5±1.5	4.7±1.5	5.4±1.2	.03 <sup>*2</sup>	4.4±1.5	5.0±1.4	.01*
12. The attention paid to suggestions you make	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. Your hours of work	4.5±1.5	4.3±1.5	4.6±1.6	5.2±1.3	.01 <sup>*2</sup>	4.4±1.5	4.6±1.5	.11
14. The amount of variety in your job	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. Your job security	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. Now, taking everything into consideration, how do you feel about your job as a whole?	5.1±1.3	4.9±1.3	5.1±1.3	5.6±1.1	.03 <sup>*2</sup>	4.9±1.3	5.4±1.3	.00*
Mean	4.88	4.77	5.00	5.41		4.76	5.18	

Note. 1 – Extremely Dissatisfied, 2 – Very Dissatisfied, 3 – Moderately Dissatisfied, 4 – Neither Satisfied nor Dissatisfied, 5 – Moderately Satisfied, 6 – Very Satisfied, 7 – Extremely Satisfied; \* $p \leq 0.05$ ; <sup>1</sup>Differences between groups 1 and 2; <sup>2</sup>Differences between groups 1 and 3; <sup>3</sup>Differences between groups 2 and 3.

Table 20 – Comparison of Job Satisfaction by Gender, Professional Title, and Academic Qualifications

Factors	Gender ( <i>M±SD</i> )		Gender Comparison	Professional Title ( <i>M±SD</i> )		Professional Title Comparison	Educational Qualifications ( <i>M±SD</i> )		Educational Qualifications Comparison
	Female	Male	<i>T-Test</i>	TEF	DT	<i>T-Test</i>	Secondary School	Higher Degree	<i>T-Test</i>
1. The physical work conditions	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. The freedom to choose your own method of working	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. Your fellow workers	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. The recognition you get for a good work	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. Your immediate boss	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. The amount of responsibility you are given	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. Your rate of pay	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. The opportunity to use your abilities	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. The relations between management and workers in your organization	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. Your chance of promotion	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. The way your organization is managed	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. The attention paid to suggestions you make	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. Your hours of work	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. The amount of variety in your job	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. Your job security	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. Now, taking everything into consideration, how do you feel about your job as a whole?	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
Mean	4.91	4.88		4.84	4.99		4.66	4.87	

Note. 1 – Extremely Dissatisfied, 2 – Very Dissatisfied, 3 – Moderately Dissatisfied, 4 – Neither Satisfied nor Dissatisfied, 5 – Moderately Satisfied, 6 – Very Satisfied, 7 – Extremely Satisfied; \* $p \leq 0.05$

## **Discussion**

The results of this study demonstrate that when it comes to their job satisfaction, the Portuguese fitness professionals present an average job satisfaction of 4.88, which corresponds to “moderately satisfied”. This finding is comparable with similar studies that have found fitness professionals to be “satisfied” with their work (Bevilacqua et al., 2014; Bernabé et al., 2017). Based on an analysis of factors that affect job satisfaction, this study concludes that those who present higher levels of professional satisfaction were concerning the freedom to choose their work methodology (5.6) and regarding their work colleagues (5.6). These results correspond with others previously obtained for Spanish fitness professionals (Gonzalez et al., 2016; Bernabe et al., 2017), in which a higher degree of satisfaction at work has been related to work colleagues. On the other hand, the lowest levels of professional satisfaction were found in salary (4.1) and opportunities for promotion (4.2). The lower levels of job satisfaction in salary are according with several studies from other countries such as Spain (Gonzalez et al., 2016; Bernabe et al., 2017), Greece (Koustelios et al., 2003), and Brazil (Bevilacqua et al., 2014). The low satisfaction at work in the item low opportunities for promotion has also been evidenced in other studies (Bernabé et al., 2017; Grimaldi-Puyana et al., 2018). It can be suggested that the lack of a proper career path for a fitness professional in Portugal, with career progression and with salaries that increase under experience or educational qualifications, could contribute to low levels of job satisfaction in the item opportunities for promotion (Franco, 2020).

Concerning levels of job satisfaction and fitness professionals ages groups, this study found that professionals with higher ages (i.e., between the ages 45 and 65) are more satisfied in all factors, being significantly different in 10 of the 16 factors, namely the freedom to choose their work methods, the recognition of their good performance, their direct leadership, the amount of responsibility they are given, their salary, the opportunities to use their competencies, the way the organization is managed, their work schedule and the work as a whole. Many of these factors are related to autonomy and the possibility for older professionals to work in the way that they intend with a higher degree of recognition and remuneration, and a greater possibility of promotion. A study in Spain (Bernabé et al., 2017) also compare the age with job satisfaction of fitness professionals, verifying that there are differences in job satisfaction between professional's ages. However, the findings of that study were not linear; the higher indices of job satisfaction were presented by professionals aged between 60–70 and 16–29. In that sense, the

findings relating to age were different from this study, specifically in the job satisfaction of the younger professionals.

Regarding professional experience, as with age, the professionals in this study with 10 or more years of experience demonstrated higher levels of job satisfaction than their less experienced counterparts in every factor, with significant differences in 14 of the 16 factors. Another study that investigated this variable, conducted in Spain, did not find a significant difference in job satisfaction between different professional experience levels (Bernabé et al., 2017). Our results seem to indicate that, as the fitness professional has more experience, he has higher satisfaction levels in work autonomy, being able to use his skills and obtaining greater recognition for that, financial or related to, for example, career promotion. Those factors probably increase with job experience which can result in greater job satisfaction.

When comparing job satisfaction between genders it was verified no significant difference between genders. These results are in concordance with an existing Spanish study (Bernabé et al., 2017), although in a Brazilian study (Anversa et al., 2019) female fitness professionals presented lower levels of satisfaction than their male counterparts in some physiological needs (like sleeping and eating) and their safety at work. In a study made in Marroco, with 171 employees from a fitness company, no significant difference has been found in job satisfaction levels between genders (Göksu and Keskin, 2018).

Concerning professional titles, there is a significant difference only in the factor opportunities for promotion and in job stability; for both factors, DTs have higher job satisfaction compared to TEFs. It is suggested that this difference in job satisfaction reflects a difficulty for the TEF to ascend to the position of DT in a gym/health club, and Portuguese Law 39/2012 only authorizes professionals with the title of DT to exercise this position, which implies having a higher educational level in sport/exercise, generally more connected to coordination/ supervision tasks and seen as a career promotion.

Lastly, this study compares job satisfaction between different educational qualifications. The results of these two groups show that fitness professionals with higher qualifications have slightly higher values of satisfaction in 12 of the 16 factors analyzed, but the study only found a significant difference with regards to the factor attention given to the suggestions that fitness professionals make. In this regard, graduates are significantly more satisfied than those with only have high school qualifications or less. It seems that employer's value more the opinion of the most qualified fitness professionals. This finding contrasts with a study on fitness professionals in Spain (Bernabé et al., 2017), which found that those with fewer qualifications were more satisfied, while those with a degree were less satisfied.

The limitations presented in this study were related mainly to the representativeness of the population that was intended to study. Even with all the dissemination of the study, stopped by the COVID-19 pandemic, the sample was obtained by convenience, not allowing to represent statistically the studied population.

More studies are needed to further explore the levels of job satisfaction of fitness professionals in Portugal, incorporating additional factors such as quality of life and burnout. It would also be interesting to compare job satisfaction concerning the type of place where professionals provide services (health club, fitness boutique, fitness club, gym belonging to chain or an individual gym) as well as knowing and compare the organizational environment of employers and their job satisfaction. These variables were explored together with job satisfaction in studies about fitness professionals in other countries (Gil, 2013; Bevilacqua et al., 2014) and it would be interesting to see if in Portugal there a relationship between them. It could also be interesting to understand the employers' opinion concerning aspects related to their employees' job satisfaction, checking if there are differences in the perception of employers and employees. Another study that would be interesting to carry out would be to understand if the pandemic caused by Covid-19 and the serious consequences it caused in the fitness industry and the professionals of the sector affected the job satisfaction of these professionals and in what factors it did.

In conclusion, the results showed that fitness professionals in Portugal are moderately satisfied with their work, with no differences in satisfaction in terms of gender, a few differences between professional title and between educational levels. Regarding age and professional experience, the results showed significant differences in almost all factors, suggesting that as professionals get older and more experienced, their job satisfaction increase.

It is possible that, throughout their careers, fitness professionals with the lowest levels of job satisfaction have dropout the profession. An understanding of job satisfaction can help employers manage the satisfaction of their employees, preventing the dropout of fitness professionals and providing a better service made by fitness professionals, with positive consequences for the grown of the fitness industry.

## Capítulo 3: Discussão geral de Resultados

O principal objetivo desta tese foi a caracterização dos PF's em Portugal, nomeadamente os DT's e TEF's, relativamente a aspetos sociodemográficos e de caracterização da sua intervenção bem como aferir a sua satisfação no trabalho. Para a concretização destes objetivos existiu a necessidade de construir e validar instrumentos, nomeadamente o questionário VidaProFit – Questionário de Caracterização dos PF's em Portugal bem como de traduzir, adaptar e validar a *Job Satisfaction Scale* (Warr et al., 1979), em português Escala de Satisfação Profissional (Ramos et al., 2020) para posteriormente se poder aferir a satisfação no trabalho.

De uma forma geral, os resultados obtidos nesta tese permitiram-nos concretizar os objetivos estabelecidos, contribuindo para o conhecimento acerca dos PF's em Portugal.

O estudo 2, acerca da caracterização sociodemográfica e de aspetos relacionados com a intervenção dos PF's, permitiu-nos obter um perfil do PF em Portugal. O questionário VidaProFit, construído e validado para esse efeito, mostrou ser eficaz para o propósito para o qual foi construído podendo ser utilizado, no futuro, para realizar novas pesquisas de caracterização com PF's em Portugal. De uma forma geral, os resultados obtidos neste estudo parecem estar em consonância com o que a literatura tem vindo a apresentar, apesar de em Portugal não ter sido encontrada muita informação acerca das características exploradas nesta investigação. 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 PF's em Portugal são, na generalidade, jovens adultos, solteiros, sem filhos, com formação superior e menos de uma década de experiência profissional. Uma maior idade e experiência profissional parecem estar associadas a um maior número de horas em funções de coordenação/gestão.

A maioria destes resultados vão ao encontro de estudos realizados em outros países (Boned et al., 2015; Fitness Australia, 2016). O facto de os profissionais 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), mais presentes na população com esta faixa etária. A média de idades dos profissionais 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 se verificou que apenas 35,5% apresentavam formação superior. A formação dos profissionais 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 nos últimos anos (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 ainda mais a importância que é dada à formação neste contexto.

O desempenho de funções mais relacionadas com tarefas de coordenação/gestão à medida que a idade e a experiência profissional vão sendo superiores 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. Tal conhecimento será certamente muito importante para que gestores os recrutem para funções com um grau mais elevado de responsabilidade, como tarefas de coordenação e/ou gestão.

Em relação ao estudo 3, que se referia à tradução, adaptação e validação da *Job Satisfaction Scale* (Warr et al., 1979) para a língua portuguesa e especificamente para a população de PF's, os resultados evidenciaram que o instrumento cujo nome em português é Escala de Satisfação Profissional (Ramos et al., 2020) apresentou fiabilidade e boas propriedades psicométricas, sendo que um Modelo Unidimensional (1 fator/16 itens) se apresentou mais ajustado e parcimonioso. Estas evidências permitem colmatar uma lacuna existente na literatura, sendo que não foi encontrado nenhum instrumento traduzido e validado para a língua portuguesa no que se refere ao contexto dos PF's. No futuro, este pode ser um instrumento importante para que gestores, diretores técnicos, coordenadores e outros possam aferir a satisfação no trabalho dos PF's. Com este conhecimento poderão ser melhoradas as suas condições de trabalho, contribuindo para a sua satisfação profissional e conseqüentemente para a melhoria do serviço que estes prestam aos praticantes de atividades de fitness.

No que se refere ao estudo 4, relativo à satisfação dos PF's, os resultados demonstraram que estes se encontram moderadamente satisfeitos com o seu trabalho, sendo que os menores graus de satisfação no trabalho foram em relação aos fatores relacionados com o salário, oportunidades de promoção e estabilidade profissional enquanto os níveis mais elevados de satisfação no trabalho 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 as suas competências. A maioria dos estudos que analisou estas variáveis 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). No estudo 2, relativo à caracterização dos profissionais, pode verificar-se que 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 pelo desempenho das suas funções. Também o facto da maioria dos PF's ser trabalhador independente pode justificar a sua insatisfação com o fator estabilidade profissional. 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.

Nas comparações efetuadas relativamente à satisfação no trabalho, ainda em relação ao estudo 4, não existiram diferenças significativas na satisfação no trabalho em termos de género, algumas diferenças significativas entre o título profissional (TEF e DT) e entre os níveis de qualificações (Licenciatura/Mestrado/Doutoramento e Ensino Secundário). Em relação à idade e experiência profissional, os resultados mostraram diferenças significativas em quase todos os fatores, sugerindo que à medida que os profissionais do fitness envelhecem e têm mais experiência, a sua satisfação no trabalho é maior. A idade e a experiência profissional mostraram, no estudo 2, estar mais associadas ao desempenho de tarefas de coordenação/gestão. O desempenho destas tarefas é normalmente visto como uma progressão na carreira e, em geral, os profissionais que as desempenham possuem valores mais elevados de remuneração e possivelmente mais estabilidade laboral, podendo ter acesso a um contrato de trabalho. Estes fatores podem justificar a maior satisfação profissional apresentada pelos grupos de maior idade e maior experiência profissional.

Apesar dos resultados obtidos terem permitido contribuir para aprofundar substancialmente o conhecimento existente sobre os PF's em Portugal, existem outros estudos que podem ser realizados para complementar estes dados, aumentando o que se sabe acerca dos mesmos. Todas estas informações contribuirão, certamente, para um vasto conhecimento acerca destes profissionais, que tão importantes são para a continuação do crescimento e desenvolvimento da indústria do fitness em Portugal. Num cenário de pós-pandemia provocado pela doença COVID19, o seu papel pode ser decisivo 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 assumam novamente o papel determinante para a população portuguesa ser mais ativa e saudável.

## Capítulo 4: Conclusões

O principal objetivo desta tese foi a realização da caracterização dos PF's em Portugal, nomeadamente os DT's e TEF's, relativamente a aspetos sociodemográficos e de caracterização da sua intervenção bem como aferir a sua satisfação no trabalho. As principais conclusões deste trabalho são as seguintes:

- 1) Em relação à caracterização dos PF's em Portugal os principais resultados demonstraram que estes são maioritariamente jovens adultos, solteiros, sem filhos e com qualificações educacionais de licenciatura, sendo que existe um equilíbrio entre profissionais do género feminino e masculino e estes possuem na maioria menos de uma década de experiência profissional;
- 2) Em relação à intervenção dos profissionais estes mencionaram que maioritariamente desempenham funções de aulas de grupo, sala de exercício e treino personalizado sendo que a maioria (58%) referiu que trabalha a tempo inteiro enquanto profissional na área, na grande maioria em ginásios/*health clubs* e realizando a sua intervenção em mais do que um local;
- 3) A maioria dos profissionais exerce as suas funções enquanto trabalhador independente e com um salário entre os 631,98€ e os 842,63€. Em relação à média semanal de horas de trabalho (independentemente da função realizada) esta foi de 39,8 horas, sendo que a maioria dos profissionais possuiu um horário semanal de entrada no trabalho às 7 horas da manhã e um horário de saída às 21 horas da noite;
- 4) Em relação à verificação de associações entre variáveis foi possível concluir que uma maior idade e um maior número de anos de experiência profissional se encontrou associada com um maior número de horas de funções relacionadas com tarefas de coordenação, parecendo indicar que à medida que os profissionais têm mais idade/experiência, realizam mais este tipo de funções;
- 5) O questionário *Job Satisfaction Scale*, traduzido e validado para Português com o nome de Escala de Satisfação Profissional e especificamente para a população de PF's, apresentou fiabilidade e boas propriedades psicométricas, sendo que um Modelo Unidimensional (1 fator/16 itens) se apresentou mais ajustado e parcimonioso;
- 6) Os PF's encontram-se, em geral, moderadamente satisfeitos com o seu trabalho.
- 7) Os graus de satisfação no trabalho mais baixos apresentados pelos PF's foram em relação aos fatores relacionados com o salário, oportunidades de promoção e estabilidade profissional enquanto que os níveis mais elevados de satisfação no trabalho 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;

8) Não existiram diferenças significativas na satisfação no trabalho em termos de gênero, algumas diferenças significativas entre o título profissional e entre os níveis de qualificações;

9) Em relação à idade e experiência profissional, os resultados mostraram diferenças significativas em quase todos os fatores, sugerindo que à medida que os profissionais do fitness envelhecem e têm mais experiência, a sua satisfação no trabalho é maior.

As principais limitações desta tese são as seguintes:

1) Elevado tempo de preenchimento do questionário final “VidaProFit” (média de 20 minutos) que possivelmente condicionou o número de respondentes que finalizou o questionário;

2) Amostra de PF’s obtida por conveniência, não permitindo representar estatisticamente a população estudada;

2) Podiam ter sido utilizadas técnicas psicométricas mais robustas para a validação da *Job Satisfaction Scale* (por exemplo, análises de invariância deste modelo de medição com outras variáveis ou culturas);

3) Podiam ter sido realizados estudos com a Escala de Satisfação Profissional (Ramos et al., 2020) para outras profissões no sentido de aferir as suas capacidades psicométricas em outros contextos profissionais.

## Capítulo 5: Sugestões para futuras investigações

Com o objetivo de aprofundar ainda mais o conhecimento acerca dos PF's em Portugal, vários estudos podem ser efetuados, complementando os da presente tese de doutoramento, nomeadamente:

- 1) Explorar associações e relações entre outras variáveis apresentadas no estudo 2, tentando aumentar ainda mais o conhecimento acerca destes profissionais;
- 2) Explorar os restantes domínios do estudo global VidaProFit, nomeadamente a qualidade de vida e os problemas físicos de saúde relacionados com o trabalho verificando, também, a relação/associação que existe entre várias variáveis;
- 3) Estudar o *burnout* nos PF's, sendo que as especificidades relacionadas com esta profissão parecem levar os profissionais, em alguns países, a níveis elevados desta variável;
- 4) Em relação à satisfação no trabalho pode ser interessante compará-la quanto ao tipo de local onde os profissionais prestam serviços (*health club, fitness boutique, fitness club, ginásio* pertencente a cadeia ou ginásio individual), bem como conhecer e comparar o ambiente organizacional existente nesses locais;
- 5) Também em relação à satisfação no trabalho seria interessante perceber se PF's com maior idade/experiência estão mais satisfeitos porque são os que não abandonaram a profissão ou porque se com a idade/experiência podem aceder a outras funções, salário etc. Neste sentido poderia ser importante a realização de um estudo longitudinal que abordasse estas variáveis;
- 6) Ainda em relação à satisfação no trabalho pode ser interessante entender a opinião dos empregadores/gestores sobre aspetos relacionados com a satisfação no trabalho dos seus empregados, verificando se existem diferenças na opinião de empregadores/gestores e empregados;
- 7) Verificar quais as implicações que a pandemia resultante da doença COVID19 teve nos PF's em Portugal, em relação a diversas questões relacionadas com a caracterização dos mesmos, como o salário ou as funções desempenhadas, mas também relativamente à satisfação profissional.

# Capítulo 6: Referências Bibliográficas

## Capítulo 1

- Associação de Ginásios e Academias de Portugal (2020). *Barómetro do Fitness 2019*. Edições AGAP.
- Campos, F., Simões, V., & Franco, S. (2016). Characterization and Comparison of the Quality Indicators of the Group Exercise Fitness Instructor, Considering the Intervening, Gender and Age. *International Journal of Sport, Exercise and Training Science*, 2(2), 50-55. <https://doi.org/10.18826/ijsets.63014>
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali, *Instrumentação psicológica: Fundamentos e Práticas* (pp. 506-520). Artmed.
- Castañeda-Hidalgo, H., Acevedo, G., Garza, R., Meléndez, C., Rangel, S., & Aguilera, A. (2009). Translation and adaptation of an instrument to measure nurse job satisfaction. *Hispanic Health Care International*, 7(3), 116–122. <https://doi.org/10.1891/1540-4153.7.3.116>
- De Lyon, A. T. C., Neville, R. D., & Armour, K. M. (2017). The role of fitness professionals in public health: A review of the literature. *Quest*, 69(3), 313- 330.
- Ekelund, P. U., Steene-Johannessen, J., Brown, W. J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., Bauman, A., & Lee, I-Min. (2016). Does physical activity attenuate, or even eliminate, the detrimental association of sitting time with mortality? A harmonised meta-analysis of data from more than 1 million men and women. *The Lancet*, 388(10051), 1302-1310. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)30370-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)30370-1)
- Fonseca, A., & Brito, A. (2005). A questão da adaptação transcultural de instrumentos para avaliação psicológica em contextos desportivos nacionais – o caso do “Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire” (TEOSQ). *Psychologica*, 39, 95-118.
- Franco, S. (2020). Profissionais de Fitness: Enquadramentos. *Journal of Sports Pedagogy and Research*, 6(1), 4-9.
- Franco, S., & Simões, V. (2015). Lazer e qualidade de vida: Formação de técnicos de fitness. In R. Resende, A. Albuquerque, & A. R. Gomes (Eds.), *Formação e Saberes em Desporto e Educação Física* (pp. 477-508). Visão e Contextos.
- Gil, D. B. (2013). Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness (PhD Thesis). Universidad Europea

- Gonçalves, G., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., Nené D., & Sousa, C. (2016, novembro, 10). *Contributos para a adaptação para a população Portuguesa da Escala de Satisfação Profissional de Warr, Cook & Wall (1979)*. Forum on Management Global Industries: The Role of Hospitality and Tourism, organizado pela Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, Universidade Aberta e Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo (UAlg), Estoril, Portugal.
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. D. (2015). Confirmatory factor analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) job satisfaction scale. *Australian Psychologist*, 50(2015), 122–129. <https://doi.org/10.1111/ap.12103>
- 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.
- International Test Commission (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second edition)*. [www.InTestCom.org](http://www.InTestCom.org)
- Jardim, S.R., Silva-Filho, J. F., & Ramos, A. (2004). O diagnóstico de Burnout na saúde mental dos trabalhadores. In: Araújo, A. et al. (Eds.), *Cenários do Trabalho: Subjetividade, Movimento e Enigma*. DP&A.
- Koustelios, A., Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003). Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors. *Perceptual and Motor Skills*, 97(1), 192-194. <https://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.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Magnavita, N., Fileni, A., & Bergamachi, A. (2009). Satisfaction at work among radiologists. *La Radiologia Medica*, 114, 1330–1344. <https://doi.org/10.1007/s11547-009-0461-z>
- Makover, B. (2003). Examining the Employee-Customer Chain in the Fitness Industry (PhD Thesis). Florida State University. [http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU\\_migr\\_etd-2781](http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU_migr_etd-2781)
- Marqueze, E.C., & Moreno, C.R.C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79.

- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspetos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador* (Tese de Mestrado). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo.
- Martinez, M., & Paraguay, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspetos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(02\)70060-0](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(02)70060-0)
- Organização Mundial de Saúde (2010). *Global recommendations on physical activity for health*. Geneve: World Health Organization. ISBN 9789241599979.
- 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.
- Ramirez, A. J., Graham, J., Richards, M. A., Cull, A., & Gregory, W. M. (1996). Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *The Lancet*, 347, 724-728.
- Robbins, S.P. (2002). *Comportamento organizacional* (9ed). Prentice Hall.
- Rocha, L. E. (1996). *Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas* (Tese de Doutorado). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo.
- Rosado, A., Araújo, D., Mesquita, I., Correia, A., Mendes, F., & Guillén, F. (2014). Perceptions of Fitness Professionals regarding Fitness Occupations and Careers: A Phenomenological Analysis. *Revista de Psicologia del Deporte*, 23(1), 23-31.
- Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28, 599-612.
- Siddiqui, N., Nessa, A., & Hossain, M. (2010). Regular physical exercise: way to healthy life. *Mymensingh Medical Journal*, 19(1), 154-158. <https://www.banglajol.info/index.php/MMJ/article/view/4472>

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Takeda, F., Yokoyama, E., Miyake, T., & Ohida, T. (2002). Mental health and job factors in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 44, 385-390.
- Theodorakis, N., Alexandris, K., Rodriguez, P., & Sarmiento, P. J. (2004). Measuring customer satisfaction in the context of health clubs in Portugal. *International Sports Journal*, 8(1), 44-53. <http://hdl.handle.net/10198/8123>
- Tsitskari, E., Antoniadis, C.H., & Costa, G. (2014). Investigating the relationship among service quality, customer satisfaction and psychological commitment in Cyprian fitness centres. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(4) 79, 514-520. <https://doi.org/10.7752/jpes.2014.04079>
- Viallon, R., Camy, J. F., & Collins. (2003). The European Integration of a New Occupation, the Training and Education Strategies of National Professional Organizations: The Case of the Fitness Sector in France and the United Kingdom. *Managing Leisure*, 8, 85-96. <https://doi.org/10.1080/1360671032000085693>
- Warburton, D. E. R., & Bredin, S. S. D. (2017). Health benefits of physical activity: a systematic review of current systematic reviews. *Current Opinion in Cardiology*, 32(5), 541-556. <http://doi.org/10.1097/HCO.0000000000000437>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 52, 129-148.

## **Capítulo 2 – Estudo 1**

- American Council on Exercise. (2013). *Salary report for health & fitness professionals*. CA.
- 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>
- European Health & Fitness Association (2012). *Annual report 2012*. European Health & Fitness Association.
- Fitness Australia – The Health & Fitness Association. (2016). *Profile of the fitness industry in Australia* - Fitness industry workforce.
- Instituto Português do Desporto e Juventude, Instituto Português (2018). *Infografia dos Técnicos de Desporto em Portugal*. Instituto Português do Desporto e Juventude.

- MacIntosh, E., Walker, M. (2012). Chronicling the Transient Nature of Fitness Employees: An organization Culture Perspective. *Journal of Sport Management*, 26, 113-126.
- Melton, D., Katula, J.A., Mustian, K. (2008). The current state of Personal Training: an Industry Perspective of Personal Trainers in a Small Southeast Community. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 22-883. <http://10.1519/JSC.obo13e318166odab>
- Mineiro, L., Scolaro, A., De Assis Bardy, J., Da Rocha, R. (2013). Perfil dos personal trainers atuantes na cidade de Caçador/SC. *Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, 7-41.
- 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.
- Viallon, R., Camy, J. F., & Collins. (2003). The European Integration of a New Occupation, the Training and Education Strategies of National Professional Organizations: The Case of the Fitness Sector in France and the United Kingdom. *Managing Leisure*, 8, 85-96. <https://doi.org/10.1080/1360671032000085693>
- Waryasz, G., Daniels, A., Gil, J.A., Surci, V & Ebersson, C.P. (2016). Personal trainer demographics, current practice trends and common trainee injuries. *Orthopedic Reviews (Pavia)*, 8 (6600). <http://doi.org/10.4081/or.2016.6600>

## Capítulo 2 – Estudo 2

- Associação de Ginásios e Academias de Portugal (2019). *Barómetro Do Fitness 2018*. Edições AGAP.
- Associação de Ginásios e Academias de Portugal (2020). *Barómetro Do Fitness 2019*. Edições AGAP.
- Antunes, A. C. (2003). Perfil Profissional de Instrutores de Academias de Ginástica e Musculação. *EFDeportes*, 9(60). <http://www.efdeportes.com/efd60/perfil.htm>
- 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>
- Batrakoulis, A. (2019). European survey of fitness trends for 2020. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 23(6), 28-35. <http://doi.org.10.1249/FIT.0000000000000523>
- 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://doi.org.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>
- Decreto-Lei n.º 271/2009 de 1 outubro. Diário da República N.º 191 - 1.ª Série. Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 385/99 de 28 de setembro. Diário da República N.º 227 - I Série - A. Conselho de Ministros.
- EuropeActive (2020). *European Health & Fitness Market: report 2019*. Edições Deloitte.
- 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.
- Gil, D. B. (2013). *Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness* (Dissertação de doutoramento). Universidad Europea
- Hill, M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário (2ª edição)*. Sílabo.
- 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](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&DESTAQUE\\_Sdest\\_boui=399362075&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUE_Sdest_boui=399362075&DESTAQUESmodo=2)
- Internacional Health Racquet & Sportsclub Association (2020). *The IHRSA Report*. Edições IHRSA.
- Instituto Português do Desporto e da Juventude, Instituto Português (2018). *Infografia dos Técnicos de Desporto em Portugal*. Instituto Português do Desporto e Juventude.
- Instituto Português do Desporto e da Juventude, Instituto Português (2020). *Referenciais de formação geral - Cursos de treinadores de desporto*. Instituto Português do Desporto e Juventude.

- 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. doi: <http://doi.org.10.1080/13639080802214019>
- MacIntosh, E., Walker, M. (2012). Chronicling the Transient Nature of Fitness Employees: An organization Culture Perspective. *Journal of Sport Management*, 26, 113-126.
- Malek, M. H., Nalbone, D. P., Berger, D. E., & Coburn, J. W. (2002). Importance of Health Sciences Education for Personal Fitness Trainers. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 16(1), 19-24. <http://doi.org.10.1519/00124278-200202000-00004>
- Melton, D., Katula, J.A., & Mustian, K. (2008). The current state of Personal Training: an Industry Perspective of Personal Trainers in a Small Southeast Community. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 22-883. <http://doi.org.10.1519/JSC.0b013e3181660dab>
- Neves, T. (2015). *Perfil funcional do Diretor Técnico de Health Club* (Dissertação de mestrado). Universidade de Évora, Escola de Ciências e Tecnologia, Departamento de Desporto e Saúde.
- Pestana, M., & Gageiro, M. (2014). *Análise de dados em ciências sociais: a complementaridade do SPSS* (6ª edição). Sílabo.
- Ramos, L., Esteves, D., Franco, S., Vieira, I., Simões, V. (2019). Fitness Professionals: Narrative Review. *Journal of Human Sport & Exercise, Supplementary Issue: International Seminar of Physical Education, Leisure and Health*, 17, 18, 19 June 2019. Castelo Branco, Portugal.
- 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
- Robinson, E., Graham, L. B., & Bauer, M. A. (2006). The National Strength and Conditioning Association Is the Preferred Certification for Personal Training Employment in Southeastern Massachusetts. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 20(2), 450-451.
- Rosado, A., Araújo, D., Mesquita, I., Correia, A., Mendes, F. & Guillén, F. (2014). Perceptions of Fitness Professionals regarding Fitness Occupations and Careers: A Phenomenological Analysis. *Revista de Psicologia del Deporte*, 23(1), 23-31.
- Santos, E., & Correia, A. (2011). *Evolução do Fitness em Portugal: Mudanças e desafios*. Visão e Contextos: AGAP.

- 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>
- Viallon, R., Camy, J. F., & Collins. (2003). The European Integration of a New Occupation, the Training and Education Strategies of National Professional Organizations: The Case of the Fitness Sector in France and the United Kingdom. *Managing Leisure*, 8, 85-96. <http://doi.org.10.1080/1360671032000085693>
- Vieira, I., Ramos, L., Simões, V., Franco, S., & Esteves, D. (2019). Qualidade de vida dos Profissionais de Fitness- Estudo piloto. *Journal of Sport Pedagogy and Research*, 5(2), 5.
- Waryasz, G., Daniels, A., Gil, J.A., Surci, V & Ebersson, C.P. (2016). Personal trainer demographics, current practice trends and common trainee injuries. *Orthopedic Reviews (Pavia)*, 8 (6600). <http://doi.org/10.4081/or.2016.6600>
- World Health Organization (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-B: quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28, 551-558. <https://doi.org/10.1017/S0033291798006667>

## Capítulo 2 – Estudo 3

- Associação de Ginásios e Academias de Portugal (2020). *Barómetro do Fitness 2019*. Edições AGAP.
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25, 80-84. <https://doi.org/10.20453/rnp.2014.249>
- Bevilacqua, L., Silva, M., Reichert, F., & Rombaldi, A. (2014) Qualidade de vida e satisfação com o trabalho de profissionais das academias de ginástica da cidade de Pelotas/RS. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde*, 19(3), 314-324. <https://doi.org/10.12820/rbafs.v.19n3p314>
- Bernabé, B., González-Rivera, M.D., & 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.
- Byrne, B. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts. Applications and programming* (3<sup>rd</sup> ed). Routledge.

- Castañeda-Hidalgo, H., Acevedo, G., Garza, R., Meléndez, C., Rangel, S., & Aguilera, A. (2009). Translation and adaptation of an instrument to measure nurse job satisfaction. *Hispanic Health Care International*, 7(3), 116–122. <https://doi.org/10.1891/1540-4153.7.3.116>
- Cooper, C.L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298, 366-370.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal Organizational Behavior*, 22, 483-504. <https://doi.org/10.1002/job.98>
- Falkum, E., & Vladum, P. (2005). The relationship between interpersonal problems and occupational stress in physicians. *General Hospital Psychiatry*, 27(4), 285-291. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2005.03.006>
- Faragher, E.B., Cass, M., & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. <https://doi.org/10.1136/OEM.2002.006734>
- Fischer D.V., & Bryant J. (2008). Effect of certified personal trainer services on stage of exercise behavior and exercise mediators in female college students. *Journal American College Health*, 56, 369-376. <https://doi.org/10.3200/JACH.56.44.369-376>
- Goetz, K., Campbell, S.M., Broge, B., Dorfer, C.E., Brodowski, M., & Szecsenyi, J. (2012). The impact of intrinsic and extrinsic factors on the job satisfaction of dentists. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 40(5), 474-480. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0528.2012.00693.x>
- Grimaldi-Puyana, M., Pérez-Villalba, M., Bernal-Garcia, A., & Sánchez-Oliver, A.J. (2018). Comparative study of job satisfaction in workers with a degree in Physical Activity and Sports Science. *Journal of Physical Education and Sport*, 18(204), 1380-1385. <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2018.s3204>
- Gonçalves, G., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., Nené D., & Sousa, C. (2016, novembro, 10). *Contributos para a adaptação para a população Portuguesa da Escala de Satisfação Profissional de Warr, Cook & Wall (1979)*. Forum on Management Global Industries: The Role of Hospitality and Tourism, organizado pela Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, Universidade Aberta e Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo (UAlg), Estoril, Portugal.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis* (8<sup>th</sup> ed.). Cengage.

- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L.D. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, 50(2015), 122-129. <https://doi.org/10.1111/ap.12103>
- Hills, D., Joyce, C., & Humphreys, J. (2012). Validation of a Satisfaction Scale in the Australian Clinical Medical Workforce. *Evaluation & Health Professions* 35(1), 47-76. <https://doi.org/10.1177/0163278710397339>
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship - A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin Journal*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Koehler, L. (1988). Job Satisfaction and Corporate Fitness Managers: An organizational behavior approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2, 100-105.
- Koustelios, A., Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual and Motor Skills*, 97, 192-194.
- Llorente, R., & Macías, E. (2005). Job Satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-Economics*, 34(5), 656-673. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.07.027>
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23 (4), 321-338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Lu, M., Luo, J., Chen, W., & Wang, M.C. (2019). The influence of job satisfaction on the relationship between professional identity and burnout: A study of student teachers in Western China. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00565-7>
- Magnavita, N., Fileni, A., & Bergamachi, A. (2009). Satisfaction at work among radiologists. *La Radiologia Medica*, 114, 1330-1344. <https://doi.org/10.1007/s11547-009-0461-z>
- Malek, M., & Flin, K. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *The International Journal of Cross-Cultural Management*, 17(1), 50-61. <https://doi.org/10.1108/135276010110169>
- Malinen, O., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. <https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>

- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114–28.
- Nevitt, J., & Hancock, G. R. (2001). Performance of bootstrapping approaches to model test statistics and parameter standard error estimation in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 8(3), 353-377. <https://doi.org/10.1207/S15328007SEMO803-3>
- Ose, D., Freund, T., Kunz, C.U., Szecsenyi, J., Natanzon, I., Trieschmann, J., & Miksch, A. (2010). Measuring organizational attributes in primary care: A validation study in Germany. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 16(6), 1289–1294. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2009.01330.x>
- Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*, 53(4), 1721-1742 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Solberg, I.B., Rø, K.I., Aasland, O., Gude, T., Moum, T., Vaglum, P., & Tyssen, R. (2012). The impact of change in a doctor's job position: A five-year cohort study of job satisfaction among Norwegian doctors. *BMC Health Services Research*, 12(41), 1–7. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-41>
- Spector, P.E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Hoboken.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. SAGE.
- Stride, C., Wall, T.D., & Catley, N. (2007). *Measures of job satisfaction, organizational commitment, mental health and job-related well-being: A benchmarking manual* (2nd ed.). John Wiley.
- Terason, S. (2018). The Influence of Job Autonomy on Job Satisfaction in Thai Fitness Trainer Professionals: A Moderation Analysis. *J. Entrepren Organiz Manag*, 7(1), 225. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000225>
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and Stress*, 7, 203–219. <https://doi.org/10.1080/02678379308257062>
- Turner, S., Ross, M.K., & Ibbetson, R.J. (2011). Job satisfaction among dually qualified dental hygienist-therapists in UK primary care: A structural model. *British Dental Journal*, 210(4), 1–7. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2011.50>

- Ulleberg, P., & Rundmo, T. (1997). Job stress, social support, job satisfaction and absenteeism among offshore oil personnel. *Work and Stress*, 11(3), 215–228. <https://doi.org/10.1080/02678379708256836>
- Vallerand, R. J. (1989). Toward a methodology for the transcultural validation of psychological questionnaires: Implications for research in the French language. *Canadian Psychologist*, 30(4), 662–680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Manager Journal*, 12 (2002), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Yousef, D. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *Internacional Journal Public Administration*, 40(1), 77-88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>

## Capítulo 2 – Estudo 4

- Associação de Ginásios e Academias de Portugal (2020). *Barómetro Do Fitness 2019*. Edições AGAP.
- Anversa, A., Ribeiro, T., Refundini, L., & Oliveira, D. (2019). Satisfação de profissionais de educação física na regência em aulas de ginástica de academia. *Revista Psicologia e Saúde*. 11(1), 63-71. <http://doi.org.10.20435/pssa.voio.609>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C.E. (1990). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University, Department of Psychology.
- 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>
- 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.
- 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.
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(2018). <http://doi.org.10.3389/fpsyg.2018.00132>
- EuropeActive (2020). *European Health & Fitness Market - Report 2020*: Deloitte & EuropeActive.
- Franco, S. (2020). Profissionais de Fitness: Enquadramentos. *Journal of Sports Pedagogy and Research*, 6(1), 4-9.
- Gil, D. B. (2013). Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness (PhD Thesis). Universidad Europea
- Göksu, T., & Keskin, B. (2018). The determination of job satisfaction level of the individuals working in private sports institution – the Macfit example. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 4(1), 80-88. <http://doi.org.10.5281/zenodo.1148810.svg>
- 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.
- Grimaldi-Puyana, M., Pérez-Villalba, M., Bernal-Garcia, A., & Sánchez-Oliver, J. (2018). Comparative study of job satisfaction in workers with a degree in Physical Activity and Sports Science. *Journal of Physical Education and Sport*, 18(Supplement issue 3) 204, 1380-1385. <http://doi.org.10.7752/jpes.2018.s3204>
- Ho, R. (2014). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS*. CRC Press.
- International Health Racquet & Sportsclub Association (2020). *The IHRSA Report*. Edition IHRSA.

- IPDJ, I. P. (2018). *Infografia dos Técnicos de Desporto em Portugal*. Instituto Português do Desporto e Juventude.
- 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.
- Llorente, R., & Macías, E. (2005). Job Satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-Economics*, 34(5), 656-673. <http://doi.org.10.1016/j.socec.2005.07.027>
- MacIntosh, E., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2010), 106-117. <http://doi.org.10.1016/j.smr.2009.04.006>.
- Makover, B. (2003). *Examining the Employee-Customer Chain in the Fitness Industry*. Unpublished Doctor Thesis, The Florida State University - College of Education, Florida.
- Malliou, P., Rokka, S., Beneka, A., Gioftsidou, A., Mavromoustakos, S., & Golodias, G. (2014). Analysis of the chronic lower limb injuries occurrence in step aerobic instructors in relation to their working step class profile – A three year longitudinal prospective study. *Journal of Back and Musculoskeletal Rehabilitation*, 00(2014), 1-10. <http://doi.org.10.32333/BMR-140456>.
- 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.
- Oliveira, S. (2017). Análise de fatores promotores da satisfação no trabalho: uma aplicação ao contexto de ginásios e health clubs (Dissertação de Mestrado). Universidade da Beira Interior
- 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.
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2020). Translation, Reliability and Validity of the Job Satisfaction Scale in a sample of Portuguese Fitness Professionals. *Current Psychology*(2020). <http://doi.org.10.1007/s12144-020-01116-1>

- Rodrigues, A. (2004). Inteligência emocional e satisfação no trabalho em centros de fitness – um estudo exploratório. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.
- Rue, L.W. & Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*. McGraw-Hill/Irwin
- Sawang, S., O’Connor, P., Kivits, R., & Jones, P. (2020). Business Power-Managers ‘Job Autonomy and Job Satisfaction: Up, Down or No Change? *Frontiers in Psychology*, 11(2020). <http://doi.org.10.3389/fpsyg.2020.01506>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Terason, S. (2018). The influence of job autonomy on job satisfaction in Thai fitness trainer professionals: a moderation analysis. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(1). <http://doi.org.10.4172/2169-026x.1000225>
- 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.
- TNS Opinion & Social (2018) Special Eurobarometer 472 – Sport and physical activity. [https://ec.europa.eu/sport/news/2018/new-eurobarometer-sport-and-physical-activity\\_en](https://ec.europa.eu/sport/news/2018/new-eurobarometer-sport-and-physical-activity_en)
- 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), 514-520. <http://doi.org.10.7752/jpes.2014.04079>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 52, 129-148.

### Capítulo 3

- Antunes, A. C. (2003). Perfil Profissional de Instrutores de Academias de Ginástica e Musculação. *EFDeportes*, 9(60). <http://www.efdeportes.com/efd60/perfil.htm>
- 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.
- 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., Simões, V., Vieira, I., & Ramos, L. (2021, fevereiro 18-19). *Fitness trends in Portugal for 2021* [Apresentação Oral]. Livro de Resumos do I Congresso Internacional do CIEQV, Rio Maior, Portugal. ISBN: 9789895498338
- 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.
- 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](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009208&contexto=bd&selTab=tab2)
- Koustelios, A. Kouli, O., & Theodorakis, N. (2003). Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors. *Perceptual and Motor Skills*, 97(1), 192-194. <https://doi.org/10.2466/pms.2003.97.1.192>

- 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>
- Malliou, P., Rokka, S., Beneka, A., Gioftsidou, A., Mavromoustakos, S., & Golodias, G. (2014). Analysis of the chronic lower limb injuries occurrence in step aerobic instructors in relation to their working step class profile – A three-year longitudinal prospective study. *Journal of Back and Musculoskeletal Rehabilitation*, 00(2014), 1-10. <http://doi.org.10.32333/BMR-140456>.
- Palma, A. & Assis, M. (2005). Uso de esteroides anabólico-androgénicos e aceleradores metabólicos entre professores de educação física que atuam em academias de ginástica. *Revista Brasileira Ciências Esporte*, 27(1), 75-92.
- 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
- Thompson, W. R. (2019). Worldwide survey reveals fitness trends for 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019. 2020. *ACSM's Health & Fitness Journal*.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 52, 129-148.

# Apêndices

## QUESTIONÁRIO DE INVESTIGAÇÃO SOBRE OS PROFISSIONAIS DE FITNESS EM PORTUGAL “VIDAPROFIT”



O presente estudo é parte integrante de duas teses de doutoramento em Ciências do Desporto da Universidade da Beira Interior. Pretende-se, com os resultados desta investigação, **contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos profissionais de fitness em Portugal**, pelo que **A SUA RESPOSTA é EXTREMAMENTE IMPORTANTE!**

O questionário pretende fazer a caracterização dos profissionais que atuam no contexto do fitness em Portugal, designadamente os Técnicos de Exercício Físico (TEF's) e os Diretores Técnicos (DT's) e avaliar a sua satisfação profissional.

- O preenchimento do questionário tem um tempo aproximado de 10 minutos.
- O questionário é anónimo e garantimos a confidencialidade das suas respostas.
- Não há qualquer interesse comercial por parte dos autores.
- Não existem respostas certas ou erradas, seja o mais sincero possível.
- Agradecemos, desde já, a sua colaboração.

Tomei conhecimento sobre os objetivos do estudo, aceito participar e autorizo a utilização dos dados, mantendo o anonimato, para fins exclusivamente da investigação. Sim/Não

### **PARTE 1 – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E ASPETOS RELACIONADOS COM A PROFISSÃO**

1 Género: Feminino/Masculino (escolher 1 opção).

2. Idade: Número (anos).

3. Estado Civil: Solteiro/a/Casado/a/Divorciado/a/Viúvo/a/União de Facto) (1 opção).

4. N° de Filhos: Número, inclusive 0.

5. Habilitações Literárias **concluídas** (assinale apenas a **MAIS ELEVADA**): Sem escolaridade; 1ºCiclo (4ºano); 2ºCiclo (6ºano); 3ºCiclo (9ºano); Secundário (12ºano); Licenciatura; Mestrado; Doutoramento

6. Relativamente às suas **HABILITAÇÕES** preencha apenas o que tiver **CONCLUÍDO**

Nome Licenciatura

Instituição de Licenciatura

Nome do Mestrado

Instituição do Mestrado

Nome do Doutoramento

Instituição do Doutoramento (colocou-se todas as opções a triplicar para quem tiver mais de 1 licenciatura, mestrado, etc.).

7. Qual o título de profissional de Fitness que possui: TEF/DT (**se possuir os 2 títulos assinale apenas DT**)

8. Qual a **via** que lhe permitiu aceder ao título de profissional de Fitness que possui?

Licenciatura na área do Desporto/Educação Física

Curso de especialização Tecnológica em Técnico Especialista em Exercício Físico (TEEF)

Qualificação, por via das competências profissionais adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, reconhecidas, validadas e certificadas

Direito a exercer a profissão por via da experiência comprovada na área, enquadrada no regime transitório (2009).

Reconhecimento de qualificações obtidas no estrangeiro

9. Atualmente **exerce funções** enquanto profissional de fitness? Sim/Não.

Se responder sim passa para a pergunta 12 e se responder não passa para a pergunta 10.

10. Quanto tempo exerceu funções enquanto profissional de fitness (anos/meses)? **Exemplo: 2 anos e 2 meses.**

11. Quais as razões que o/a levaram a deixar de exercer funções enquanto profissional de fitness **(pode assinalar várias opções)** Falta de tempo para a vida pessoal/ A existência de filhos/ Desgaste psicológico / Lesões/ Cansaço e fadiga física/ Falta de energia/ Oportunidades profissionais mais aliciadas/A profissão não me fornecia o suporte financeiro necessário para me sustentar/Outro (especifique)

Quem tiver sido profissional de fitness e for acaba aqui o seu questionário \_\_\_\_\_  
Agradecemos a sua colaboração.

12. Há quanto tempo é profissional de fitness? (anos/meses)? **Exemplo: 2 anos e 2 meses.**

13. Qual é o distrito/região onde é profissional de fitness (pode assinalar várias opções) Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Bragança, Porto, Guarda, Aveiro, Viseu, Coimbra, Castelo Branco, Santarém, Lisboa, Setúbal, Leiria, Portalegre, Évora, Beja, Faro, Região Autónoma da Madeira, Região Autónoma dos Açores.

14. Considerando a sua semana normal de trabalho indique qual o número de horas semanais que passa em cada uma das seguintes funções, durante o seu horário de trabalho **REMUNERADO (preencha todas as opções/se não trabalhar nessa função coloque 0)**

Função	Horas semanais aproximadas (de 1 a 100)
Instrutor de sala de exercício	
Instrutor de aulas de grupo	
Avaliação da Condição Física	
Prescrição do Exercício (para clientes de sala de exercício)	
Treino Personalizado (PT)	
Preparação de aulas/treinos de PT	
Formador	
Coordenação/Supervisão	
Recrutamento e/ou seleção de RH'S	
Avaliação da qualidade dos serviços	
Recepção	
Comercial (venda de PT/angariação de clientes PT)	
Comercial (vendas de inscrições do ginásio/health club/venda de outros produtos)	
Comercial (retenção clientes PT e/ou clientes do ginásio)	
Marketing	
Gestão/Organização de Eventos	
Participação em Eventos de Fitness	
Administração Financeira	
Manutenção de espaços/equipamentos	
Outros (coloque função e número de horas)	
Exemplo: Limpeza-2 horas	

15. Enquanto profissional de fitness trabalha a tempo inteiro (>=35 horas) ou a tempo parcial (<=34 horas)? Tempo inteiro, tempo parcial.

**\*Se responder tempo parcial abre a 16 e se responder tempo inteiro abre a 19**

16 Visto que é profissional de fitness a tempo parcial (<= 34 horas) alguma vez já foi profissional de fitness a tempo inteiro? Sim/Não.

**\*Se responder sim segue para 17 e se responder não passa para 19**

17. Durante quanto tempo foi profissional de fitness a tempo inteiro? (anos/meses) **Exemplo: 2 anos e 2 meses**

18. Quais as razões que o/a levaram a deixar de ser profissional de fitness a tempo inteiro? **(pode assinalar várias opções)** Falta de tempo para a vida pessoal/ A existência de filhos/ Desgaste psicológico / Lesões/ Cansaço e fadiga física/ Falta de energia/ Oportunidades profissionais mais aliciantes/A profissão não me fornecia o suporte financeiro necessário para me sustentar/Outro (especifique).

19. Enquanto profissional de fitness refira, relativamente a cada tipo de local físico apresentado, a quantidade de locais onde exerce as suas funções enquanto profissional de fitness **(preencha todas as opções/ se não trabalhar nesse local coloque 0)**

Ginásios/health Clubs (considere todos os espaços que fazem parte do ginásio/health club como por ex.: piscina do mesmo).
Box
Associações/clubes/centros paroquiais e outras instalações similares
Piscinas municipais ou outras não englobadas em ginásios/health clubs).
Estúdios
Casas de particulares ou espaço envolvente à casa de particulares (como por exemplo jardim da casa e/ou piscina da casa)
Outdoor (locais públicos não englobados em ginásios/health clubs
Outro (s) local (locais?). Qual (quais)?

20. Considerando a sua semana normal de trabalho quais as horas de início e de término do seu trabalho, enquanto profissional de fitness, de acordo com os vários dias da semana **(arredonde as meias horas e minutos para horas certas)**

Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-Feira	Sábado	Domingo
Hora Início Hora Fim (24 horas de opções)						

21. Enquanto profissional de fitness trabalha ao sábado? (nunca, pontualmente, 1,2, 3 vezes por mês ou sempre?).

22. Enquanto profissional de fitness trabalha ao domingo? (nunca, pontualmente, 1,2, 3 vezes por mês ou sempre?).

23. Enquanto profissional de fitness lecciona aulas de grupo? Sim/Não.

**\*Se sim passa para 24 se não passa para 26**

24. Relativamente a cada tipo de aulas de grupo indique, por semana, o número de aulas (aproximado) que leciona de acordo com a sua duração

**(preencha todas as opções, se não lecionar o tipo/duração coloque o)**

	Até 30 minutos	Entre 31-45 minutos	Maior ou Igual a 46 minutos
Cardiovasculares (ex.: step, aeróbica, zumba, jump, cycling entre outras).			
Força (ex.: localizada, body pump, bumbum entre outras).			
Mistas (cardiovasculares e força EX.: crossfit; crosstraining; treino funcional?)			
Corpo e mente (ex.: pilates, yoga, low pressure, nirvana).			

25. Considerando a sua semana normal de trabalho qual o número mínimo (pode ser 0) e máximo de aulas de grupo que leciona num dia? Resposta formato numérico para mínimo e máximo.

26. Quantas horas por semana (média), **NÃO REMUNERADAS**, passa em atividades relacionadas com a sua atuação enquanto profissional de fitness?

**(preencha todas as opções/ se não trabalhar nesse local coloque 0)**

Tarefas	Horas por semana
Deslocação	
Preparação de aulas/treinos	
Rotas gratuitas para angariação de PTS	
Avaliações/reavaliações gratuitas para angariação de PT'S	
Treinos experimentais de PT gratuitos	
Outro(s)? Qual(quais)?	

27. Qual o tipo de **vínculo laboral** que possui enquanto profissional de fitness? (pode assinalar várias opções).

Contrato de trabalho sem termo a tempo inteiro

Contrato de trabalho sem termo a tempo parcial

Contrato de trabalho a termo certo a tempo inteiro

Contrato de trabalho a termo certo a tempo parcial

Contrato de prestação de serviços (trabalhador Independente/recibos verdes)

Outro(s)? Qual (Quais)?

28. Que tipo de **seguro pessoal** possui? (pode assinalar várias opções).

Seguro de acidentes de trabalho

Seguro de acidentes pessoais

Seguro de saúde

Seguro de responsabilidade civil

Não possuo qualquer tipo de seguro pessoal ou de saúde

Outro (especifique qual ou quais)-resposta aberta

29. Tendo por base os escalões de rendimentos definidos pela segurança social qual o seu salário **líquido mensal** aproximado enquanto profissional de fitness (considere o que ganha em um ano e divida por 12).

De 0 a 250€
De 251 a 421,31€
De 421,31 a 631,97€
De 631,98 a 842,63€
De 842,64 a 1053,29€

De 1053,30 a 1263,95€
De 1263,96 a 1685,27€
De 1685,28 a 2106,05€
De 2106,05 a 2522,91€
De 2522,92,33 a 3370,55€
De 3370,56 a 4213,19€
De 4213,20 a 5055,83€
Mais de 5055,84€

30. Enquanto profissional de fitness refira quanto gasta em média, por ano, em:

Despesas	Valor
Seguros	
Formação	
Licenças para poder lecionar determinados programas/atividades (Ex.: zumba, les milles, nirvana fitness, radical fitness etc.)	
Rendas/alugueres de espaços integrados em outros ginásios.	
Roupa desportiva	
Calçado desportivo	
Música para utilização enquanto profissional de fitness	
Equipamento e material de fitness (ex: halteres, steps etc.)	
Outro (especifique o gasto e o valor)	

31. Para além de profissional de fitness exerce outra profissão? Sim/Não

\* se sim passa para a 32/se não passa para a 31

32. Se sim, qual? Resposta aberta.

33. Possui um negócio na área do fitness? Sim/Não

\* se sim passa para a 34/se não passa para a 35

34. Se sim qual/quais? Resposta aberta

35. De acordo com as funções que pode desempenhar enquanto profissional de fitness até que idade pensa que é possível manter-se no ativo em cada uma delas? **(preencha todas as opções)**

Função	Idade limite para exercer a função
Instrutor de sala de exercício	
Instrutor de aulas de grupo	
Avaliação da Condição Física	
Prescrição do Exercício	
PT	
Preparação de aulas/treinos de PT	
Formador	
Coordenação/Supervisão	
Recrutamento e/ou seleção de RH'S	
Avaliação da qualidade dos serviços	
Recepção	
Comercial (venda de PT/angariação de clientes PT)	
Comercial (vendas de inscrições do ginásio/health club/venda de outros produtos)	
Comercial (retenção clientes PT e/ou clientes do ginásio)	
Marketing	
Gestão/Organização de Eventos	
Participação em Eventos de Fitness	
Administração Financeira	
Manutenção de espaços/equipamentos	

**ESCALA DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL** (Job Satisfaction Scale (Warr et al., 1979) traduzida e adaptada para a língua portuguesa por Ramos et al., 2020).

Os itens abaixo apresentados referem-se a vários aspetos relacionados com o seu emprego. Gostaríamos que nos indicasse o quão satisfeito ou insatisfeito se sente em relação a cada um deles, no que diz respeito ao seu emprego atual. Responda, por favor, de acordo com a seguinte escala:

Extremamente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Moderadamente Insatisfeito	Nem satisfeito nem Insatisfeito	Moderadamente Satisfeito	Muito Satisfeito	Extremamente Satisfeito
1	2	3	4	5	6	7

1. As condições físicas do local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
2. A liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
3. Os seus colegas de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
4. O reconhecimento que recebe por realizar um bom trabalho	1	2	3	4	5	6	7
5. A sua chefia direta	1	2	3	4	5	6	7
6. A quantidade de responsabilidade que lhe é atribuída	1	2	3	4	5	6	7
7. O seu salário	1	2	3	4	5	6	7
8. A oportunidade para utilizar as suas competências	1	2	3	4	5	6	7
9. As relações laborais entre a gerência e os colaboradores, na sua organização	1	2	3	4	5	6	7
10. As suas oportunidades de promoção	1	2	3	4	5	6	7
11. A forma como a sua organização é gerida	1	2	3	4	5	6	7
12. A atenção prestada às sugestões que faz	1	2	3	4	5	6	7
13. O seu horário de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
14. A variedade de tarefas no seu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
15. A sua estabilidade no emprego	1	2	3	4	5	6	7
16. Agora, tendo tudo em consideração, como se sente em relação ao seu emprego como um todo?	1	2	3	4	5	6	7