



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

**MESTRADO**  
**CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

INFLUÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA QUALIDADE DE  
SERVIÇO PRESTADO PELOS INSTRUTORES DE *FITNESS* EM  
PORTUGAL

CARLA SOFIA VILAÇA PEREIRA

JULHO - 2025



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

**MESTRADO**  
**CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

INFLUÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA QUALIDADE DE  
SERVIÇO PRESTADO PELOS INSTRUTORES DE *FITNESS* EM  
PORTUGAL

CARLA SOFIA VILAÇA PEREIRA

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSOR DOUTOR RICARDO M. RODRIGUES**

JULHO - 2025

*Para o meu pai, que sempre me apoiou,  
mas que partiu antes de poder ver-me  
terminar esta jornada.*

## ABREVIATURAS

AGAP: Associação de Ginásios e Academias de Portugal

APFE: Associação Portuguesa de Fisiologistas do Exercício

COVID-19: Coronavírus *Disease* 2019

DP: Desvio Padrão

EUA: Estados Unidos da América

EPs: Exercise Professionals

IPDJ: Instituto Português do Desporto e Juventude

ISEG: Instituto Superior de Economia e Gestão

Max.: Máximo

Min.: Mínimo

OIT: Organização Internacional do Trabalho

PT: Treino Personalizado (*Personal Training*)

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

QWL: Quality of work life

SPSS: *Statistical Package for the Social Sciences (software)*

TEF: Técnico de Exercício Físico

UPDTEF: União Portuguesa dos Diretores e Técnicos de Exercício Físico

WLB: *Work-life balance*

## RESUMO

O setor do *fitness* em Portugal enfrenta o desafio das condições de trabalho precárias dos técnicos de exercício físico (TEF), caracterizadas por instabilidade contratual, salários baixos e cargas horárias elevadas. Este cenário levanta questões sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a sua influência na qualidade do serviço prestado. Assim, com o propósito de contribuir para caracterizar detalhadamente as condições de trabalho dos TEF e a influência destas na QVT (considerando que, de acordo com a literatura, esta é uma antecedente da qualidade do serviço), este estudo procede à análise dos dados recolhidos, por via de questionário online, junto de 61 TEF.

Os resultados apurados com recurso a estatística descritiva e ao teste de *Mann-Whitney* revelaram que embora, a precariedade seja generalizada, a liderança emerge como um fator consistentemente significativo para a motivação, satisfação e qualidade das relações, e com uma relação complexa com o *stress*. A carga de trabalho teve influência no *stress* e o salário associou-se a menores níveis de *stress*, mas, curiosamente, a menor motivação/satisfação, sugerindo a importância da motivação intrínseca.

Conclui-se que a liderança é crucial para a QVT e, conseqüentemente, para a sustentabilidade da qualidade do serviço em ambientes desafiantes. O estudo salienta a urgência de melhorar as condições laborais e investir na formação de líderes, beneficiando tanto os profissionais como a qualidade do setor do *fitness* em Portugal.

**Palavras-chave:** Técnicos de Exercício Físico; Condições de Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); Qualidade de Serviço

**ABSTRACT**

The fitness sector in Portugal faces the challenge of precarious working conditions for Exercise Professionals (EPs) or Fitness Professionals, characterized by contractual instability, low wages, and high workloads. This scenario raises questions about Quality of Working Life (QWL) and its impact on the quality of service provided. Therefore, with the purpose of contributing to a detailed characterization of the working conditions of EPs and their impact on QWL (considering that, according to literature, this is an antecedent of service quality), this study proceeds to analyze data collected, via an online questionnaire, from 61 EPs.

The results obtained using descriptive statistics and the Mann-Whitney test revealed that although precariousness is widespread, leadership emerges as a consistently significant factor for motivation, satisfaction, and the quality of relationships, with a complex relationship with stress. Workload impacted *stress*, and salary was associated with lower *stress* levels, but, curiously, also with lower motivation/satisfaction, suggesting the importance of intrinsic motivation.

It is concluded that leadership is crucial for QWL and, consequently, for the sustainability of service quality in challenging environments. The study emphasizes the urgent need to improve working conditions and invest in leader training, benefiting both professionals and the quality of the fitness sector in Portugal.

**Keywords:** Exercise Instructors; Working Conditions; Quality of Working Life (QWL); Quality of Service

## ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	II
RESUMO.....	III
ABSTRACT .....	IV
ÍNDICE.....	V
ÍNDICE DE TABELAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VIII
AGRADECIMENTOS .....	IX
1. INTRODUÇÃO .....	1
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	2
2.1. Enquadramento laboral e as suas implicações no setor do <i>Fitness</i> .....	3
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho e a sua relação com a Qualidade de Serviço	4
2.3. Dimensões que compõem as Condições de Trabalho.....	6
3. METODOLOGIA.....	8
3.1. Instrumentos.....	9
3.2 – Tratamento das variáveis .....	10
3.2.1 – Preparação da base de dados .....	11
4 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	12
4.1 – Caracterização da amostra e análise descritiva .....	12
4.2 – Influência das Condições de Trabalho na QVT (H1).....	21
4.3 – Discussão dos resultados.....	25
4.3.1 - Caracterização da Amostra e Enquadramento Laboral no Setor do <i>Fitness</i> .....	25
4.3.2 - Influência das Condições de Trabalho na QVT: Motivação, Satisfação no Trabalho, <i>Stress</i> e Qualidade das Relações .....	26
4.3.3 - Implicações do Estudo .....	28
5. CONCLUSÃO.....	29

<b>6. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO I – COMUNICAÇÕES .....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXO II – QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO III – FIGURAS.....</b>	<b>44</b>

**ÍNDICE DE TABELAS**

Tabela I - Instrumentos de medida (Fonte: elaboração própria).....	10
Tabela II - Alpha de Cronback para cada umas das variáveis índice da QVT (Fonte: elaboração própria).....	11
Tabela III - Alpha de Cronback para cada umas das variáveis índice das condições de trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	11
Tabela IV - Características demográficas e educacionais da amostra (Fonte: elaboração própria) .....	12
Tabela V - Caracterização da Formação e perfil profissional de antigos e atuais instrutores de <i>fitness</i> (Fonte: elaboração própria).....	14
Tabela VI - Número de horas semanais que passa em cada função, durante o Horário de trabalho remunerado, enquanto instrutor de <i>Fitness</i> (Fonte: elaboração própria).....	15
Tabela VII - Número médio de horas remuneradas trabalhadas por semana como instrutor de <i>fitness</i> ou não (Fonte: elaboração própria) .....	15
Tabela VIII - Percentagem de instrutores a trabalhar a part-time que já trabalhou a full time (Fonte: elaboração própria) .....	16
Tabela IX - N° de aulas de grupo lecionadas num dia de trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	16
Tabela X - Tipo de vínculo laboral (Fonte: elaboração própria) .....	17
Tabela XI - Perceção de Segurança financeira (Fonte: elaboração própria) .....	17
Tabela XII - Remuneração líquida mensal VS o tipo de vínculo laboral (Fonte: elaboração própria).....	18
Tabela XIII - Organização semanal de trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	18
Tabela XIV - Condições e atividades no ambiente de trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	19
Tabela XV - análise da jornada de trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	19
Tabela XVI - Organização do trabalho, Formação contínua e frequência de dias de trabalho em situação de doença nos últimos 12 Meses (Fonte: elaboração própria) .....	20
Tabela XVII - Sentimento relativamente às Condições de Trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	20
Tabela XVIII - Caracterização do ambiente de trabalho e experiência ocupacional dos instrutores de <i>fitness</i> (Fonte: elaboração própria).....	21

Tabela XIX - Canais de representação e participação dos trabalhadores na organização (Fonte: elaboração própria) .....	21
Tabela XX - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de motivação (Fonte: elaboração própria) .....	22
Tabela XXI - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de satisfação no trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	23
Tabela XXII - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de <i>stress</i> no trabalho (Fonte: elaboração própria) .....	24
Tabela XXIII - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de qualidade das relações (Fonte: elaboração própria) .....	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Ilustração da influência das condições de trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho e conseqüente influência na qualidade de Serviço prestado (elaboração própria) .....	8
Figura 2 - Razões que levaram à tomada de decisão de deixar de exercer funções enquanto instrutor de <i>fitness</i> .....	44
Figura 3 - Razões para deixar de exercer funções a full time.....	44
Figura 4 - Tipos de seguros contratados .....	45
Figura 5 - Experiência Subjetiva e Motivação no Trabalho dos Instrutores de <i>Fitness</i> .	45

## AGRADECIMENTOS

A conclusão de um trabalho tão significativo como este não seria possível sem o apoio incondicional e a inspiração de diversas pessoas e entidades que marcaram o meu percurso.

Em primeiro lugar, o meu mais profundo agradecimento à minha família. Pelo vosso apoio incansável, pela vossa fé inabalável nas minhas capacidades e por acreditarem sempre que eu conseguiria alcançar este objetivo. A vossa compreensão e amor foram o porto seguro em cada desafio.

Aos meus amigos, a minha sincera gratidão. Por aguentarem o meu mau feitio nas noites mal dormidas, pelos momentos de descontração necessários e por serem a válvula de escape que me permitiu manter o equilíbrio. A vossa amizade foi um pilar fundamental.

Ao meu orientador, Professor Ricardo Rodrigues, o meu obrigado especial pela sua orientação perspicaz e constante otimismo. A sua capacidade de encorajar, mesmo nos momentos mais desafiantes, foi crucial para a concretização deste projeto.

Aos meus colegas de mestrado, em particular aos do meu grupo de trabalho, um agradecimento solidário. Partilhar as angústias, as descobertas e os sacrifícios fez com que a jornada fosse mais leve e enriquecedora.

Por fim, um agradecimento muito especial a todos os profissionais de *fitness* que se cruzaram comigo ao longo dos meus 20 anos de carreira no setor. As vossas histórias, experiências e paixão pela profissão foram a verdadeira inspiração para esta investigação e a razão de ser deste estudo.

## 1. INTRODUÇÃO

O setor do *fitness* e do bem-estar tem registado um crescimento exponencial nas últimas décadas em Portugal, impulsionado por uma crescente preocupação com a saúde e o bem-estar da população. Neste contexto dinâmico, a figura do Técnico de Exercício Físico (TEF), ou usualmente denominado instrutor de *fitness*, desempenha um papel fundamental, não só na orientação técnica, mas também na motivação e fidelização dos alunos (Baena-Arroyo, 2020), fenómeno também descrito no âmbito da cadeia do serviço-lucro (Kamakura et al., 2002). São estes profissionais que estão na linha da frente, garantindo a qualidade do serviço e a experiência do cliente nas unidades de *fitness*.

A criação da Associação Portuguesa de Fisiologistas do Exercício (APFE) e da União Portuguesa dos Diretores e Técnicos de Exercício Físico (UPDTEF) em 2018 representou, no presente sector, um marco na representação institucional dos profissionais de *fitness* em Portugal. Estas entidades, embora com objetivos distintos, têm um papel crucial no fortalecimento da união da classe e no desenvolvimento do setor, através da colaboração e defesa dos interesses comuns, visando um futuro mais promissor para a área (APFE, 2024; UPDTEF, 2024).

No entanto, por trás desse cenário de crescimento, emerge um quadro preocupante relacionado com as condições de trabalho desses profissionais. A situação laboral frequentemente caracterizada por contratos instáveis, baixos salários, ausência de benefícios e elevada carga horária, tem-se mostrado um desafio significativo para a categoria (Ramos, 2021). Esta precariedade contrasta com a exigência física e mental da profissão, com a necessidade de constante atualização de conhecimentos e com a energia para motivar os alunos. A degradação das condições laborais pode levar a uma diminuição da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que por sua vez, pode comprometer a performance dos TEF e, conseqüentemente, a qualidade do serviço prestado (Tutak e Brodny, 2022). Compreender esta interconexão é crucial para a sustentabilidade da carreira dos instrutores e para a excelência do setor, sem negligenciar as implicações no sucesso organizacional. Não obstante a sua importância, são escassos os estudos que abordam esta temática em Portugal, o que justifica a realização do presente trabalho.

É neste cenário que o presente estudo se insere. Reconhecendo que o bem-estar e as condições laborais dos instrutores são pré-requisitos para um serviço de excelência,

são também antecedentes para a retenção de talentos e de clientes. Assim, o objetivo principal desta dissertação é analisar a influência das condições de trabalho na qualidade de vida no trabalho (QVT) e, por consequência, na qualidade do serviço prestado pelos instrutores de exercício físico em Portugal, condição para que as próprias organizações possam alcançar os níveis de lucro desejáveis. Pretende-se, para tal, identificar as dimensões específicas das condições de trabalho que mais influenciam a QVT dos instrutores atendendo a que, por sua vez e em linha com a literatura, esta QVT se relaciona com a capacidade de entregar um serviço de alta qualidade, contribuindo para a valorização da profissão, para a otimização da gestão de recursos humanos no setor e, em última instância, para a lucratividade das organizações (Kamakura, 2002).

Para alcançar este objetivo, o trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo corresponde a esta introdução, que contextualiza o estudo e apresenta o seu propósito. Segue-se o segundo capítulo, a revisão da literatura, que aprofundará os conceitos de condições de trabalho, qualidade de serviço e QVT, explorando a sua interconexão e enquadramento teórico. O terceiro capítulo, metodologia, detalhará o processo de investigação, incluindo o desenho do estudo, a amostra, os instrumentos de recolha de dados e as técnicas de análise estatística. No quarto capítulo, serão apresentados os resultados obtidos de forma objetiva e realizada a devida discussão, onde estes são interpretados à luz da literatura e abordadas as implicações teóricas e práticas do estudo. Por fim, o quinto capítulo, a conclusão, com referência às limitações e sugestões de caminhos para futuras investigações.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

Para compreender a complexidade das condições de trabalho no setor do exercício físico e o seu subsequente influência na qualidade de serviço prestado, é imperativo, à partida, contextualizar e definir dois conceitos centrais: o trabalho decente e a precariedade laboral. Não é possível abordar de forma cabal a qualidade do ambiente de trabalho e as suas repercussões sem primeiro delimitar estas duas realidades.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu o conceito de trabalho decente em 1999, elevando-o a um objetivo global. Este conceito, tal como delineado por Piasna (2020), transcende a mera existência de um emprego; englobando a garantia de uma vida digna, assegurada por direitos laborais, segurança social e oportunidades

genuínas de crescimento e desenvolvimento. Contudo, a vasta e, por vezes, difusa terminologia associada ao estudo do trabalho decente (Piasna, 2020) sublinha a importância de uma definição clara para facilitar a investigação e a formulação de políticas eficazes.

Em contrapartida, e em nítida oposição a este ideal, encontra-se o trabalho precário. Cardoso (2020) caracteriza-o como um tipo de emprego que oferece uma segurança e proteção mínimas ao trabalhador, pautado por salários baixos, contratos instáveis e a escassez ou ausência total de benefícios. Os profissionais que operam sob estas condições são, por inerência, os mais vulneráveis e os que assumem os maiores riscos no cenário laboral (Cardoso, 2020). É a partir da compreensão e do contraste entre estas duas conceções que se pode analisar de forma mais rigorosa a realidade das condições de trabalho no setor do *fitness* e inferir a sua influência na QVT e, conseqüentemente, na qualidade do serviço.

Apresentada esta breve introdução, a revisão de literatura prossegue, sendo primeiro apresentado o enquadramento relativo às condições laborais no setor do *fitness* e as implicações que daí resultam para os profissionais e respetivas organizações, para que se entenda o ponto de partida do presente estudo, seguido da qualidade de serviço e finalizando com a identificação das várias dimensões que compõem as condições de trabalho e da qualidade de vida no trabalho.

### **2.1. Enquadramento laboral e as suas implicações no setor do *Fitness***

O setor do *fitness* em Portugal conta com um contingente significativo de profissionais. Segundo dados do Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ), em 2021, cerca de 16.000 técnicos de exercício físico (TEF) exerciam atividade, sendo a maioria (64%) do sexo masculino e com idades entre 24 e 40 anos. O Barómetro do *Fitness* de 2019, promovido pela Associação de Ginásios e Academias de Portugal (AGAP), refere-se a cerca de 12.000 instrutores de *fitness* a exercer em ginásios, dos quais apenas 27% trabalhavam a tempo integral (Pedragosa e Cardadeiro, 2020). Por outro lado, o mesmo estudo em 2023, revelou que pouco mais de 9.700 instrutores de *fitness* continuavam a trabalhar (Pedragosa e Cardadeiro, 2023). Embora a flexibilidade do trabalho por conta própria seja atrativa, a instabilidade e a falta de benefícios associadas

a esta modalidade laboral, expõem os profissionais a maior vulnerabilidade (Austrália, 2016), como evidenciado pela pandemia da COVID-19.

Estudos internacionais demonstram a complexidade da situação laboral no setor. Ao passo que, em Espanha, os *freelancers* apresentaram menor nível de *burnout*, na Grécia a segurança no trabalho mostrou-se positivamente correlacionada à satisfação profissional (Gil, 2013; Koustelios et al., 2003). Em Portugal, um estudo piloto indicou uma perceção positiva sobre a qualidade de vida entre os profissionais de *fitness*, apesar das condições de trabalho desafiantes (Vieira, 2019).

A carga horária dos profissionais de *fitness* costuma ser extensa, muitas vezes ultrapassando as 40 horas semanais, incluindo tempo dedicado ao planeamento e preparação das aulas (Ramos, 2021). Esta sobrecarga, aliada à natureza física do trabalho, aumenta o risco de lesões musculoesqueléticas, tal como demonstrado em estudos com profissionais de *fitness* dos EUA e da Noruega em que a prevalência de lesões e dores musculoesqueléticas foi elevada (Waryasz et al., 2016; Bratland-Sanda et al., 2015).

Apesar dos desafios, a satisfação no trabalho parece ser elevada entre os profissionais de *fitness* em Portugal (Vieira, 2019), o que pode estar relacionado com o alto grau de comprometimento com a profissão. No entanto, a precariedade laboral e a carga horária excessiva podem comprometer a sustentabilidade da carreira a longo prazo e a qualidade dos serviços prestados (Koca et al., 2024).

## **2.2. Qualidade de Vida no Trabalho e a sua relação com a Qualidade de Serviço**

O setor do *fitness* caracteriza-se por uma evolução constante, exigindo que os seus profissionais desenvolvam continuamente competências interpessoais e tecnológicas para responder eficazmente às dinâmicas de mercado e às expectativas dos clientes (Moustakas et al., 2020). Esta pressão por adaptação intensificou-se significativamente, impulsionada pelo aumento da utilização da tecnologia e pela crescente centralidade nas necessidades dos clientes, fatores em parte acelerados pela pandemia de COVID-19 (Moustakas et al., 2020).

Neste contexto desafiante, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – um construto multidimensional e dinâmico que reflete a avaliação dos colaboradores sobre o grau de

adequação do seu ambiente laboral ao seu bem-estar, saúde e desenvolvimento pessoal – assume uma importância central (Sinval et al., 2019). Em alinhamento com o referencial teórico e operacional desta investigação, a QVT é conceptualizada como a interação crítica de dimensões centrais, que se estruturam em torno de fatores promotores da experiência e indicadores de risco (Lee e Hwang, 2022; Rachmawati et al., 2024).

As dimensões promotoras são essencialmente a Satisfação no Trabalho (Koca et al., 2024; Phan e Vo, 2016) e a Motivação (Rachmawati et al., 2024), que representam o sentimento de realização e propósito individual e são cruciais para o *work engagement* (Pereira e Trevelin, 2020). Adicionalmente, a Qualidade das Relações emerge como um pilar de suporte psicossocial, fundamental para a integração social e a coesão da equipa (Lee e Hwang, 2022). Em contrapartida, o *Stress* atua como a dimensão de risco. Embora se reconheça que o stress pode ter uma vertente positiva (*stress* positivo), que promove o desempenho e a adaptação, o foco desta investigação recai sobre o *stress* negativo. Este último, é um indicador crítico da QVT, pois a sua perceção evidencia a inadequação crónica das exigências laborais face aos recursos disponíveis, resultando em consequências psicológicas e físicas adversas (Weigl e Schneider, 2017). Uma QVT elevada funciona, por conseguinte, como uma medida protetora contra o *stress* psicológico e o *burnout* (De Lima et al., 2020), sendo este o fenómeno que a presente investigação procura mitigar.

Esta análise da QVT apresenta-se como vital, pois a qualidade de serviço emerge como um pilar fundamental para a sustentabilidade e competitividade das unidades de *fitness*, tal como sucede nos serviços em geral (Kamakura, 2002). A entrega desta qualidade de serviço está intrinsecamente ligada à experiência e bem-estar do colaborador (Lee e Hwang, 2022), uma vez que a profundidade e autenticidade na interação, essenciais para a perceção de qualidade, são influenciadas pelas condições de trabalho e pelo bem-estar dos profissionais (Koca et al., 2024).

A literatura em áreas análogas, como a dos profissionais de saúde, revela que a QVT e a qualidade dos serviços mantêm uma relação complexa, onde a carga de trabalho excessiva influencia negativamente a QVT, enquanto a autonomia no trabalho e o apoio da liderança a influenciam positivamente (Koca et al., 2024; Phan e Vo, 2016). Estes factos são transponíveis para o setor do *fitness*, sugerindo que a melhoria de condições – como a redução da carga de trabalho, o aumento da autonomia e um maior apoio da liderança – pode influenciar positivamente o bem-estar dos instrutores e,

consequentemente, a qualidade de serviço que prestam (Koca et al., 2024; Weigl e Schneider, 2017; Mach et al., 2018), componente essencial da cadeia serviço-lucro (Kamakura, 2002). Adicionalmente, melhores condições de trabalho, como um horário e um salário satisfatórios, estão consistentemente associadas a menores níveis de *stress* nos profissionais de *fitness* (Marín-Farrona et al., 2021).

A literatura também realça que a motivação, o equilíbrio entre vida pessoal/profissional e a satisfação interagem de forma complexa e sinérgica para otimizar a produtividade (Rachmawati et al., 2024), sendo que uma liderança eficaz pode mediar esta complexidade, influenciando positivamente a qualidade de serviço prestado pelo colaborador (Liu et al., 2023).

Deste modo, com base na revisão da literatura supramencionada, conclui-se que a QVT é o resultado da avaliação do trabalhador, e as quatro dimensões fundamentais que emergem como constructos centrais para a sua aferição neste estudo são: a Qualidade das Relações (Lee e Hwang, 2022), o *Stress* (Weigl e Schneider, 2017), a Satisfação no Trabalho (Koca et al., 2024; Phan e Vo, 2016) e a Motivação (Rachmawati et al., 2024).

### **2.3. Dimensões que compõem as Condições de Trabalho**

As condições de trabalho representam um conceito multifacetado que abrange um conjunto de elementos físicos, sociais e psicológicos presentes no ambiente laboral, influenciando diretamente o bem-estar, a satisfação e o desempenho dos colaboradores (Tutak e Brodny, 2022), sendo estas divididas em 7 dimensões:

1. Carga de trabalho e exigências laborais: uma das dimensões mais frequentemente abordadas é a carga de trabalho. A literatura indica que uma carga de trabalho excessiva e a elevada pressão temporal afectam negativamente a QVT (Koca et al., 2024; Weigl e Schneider, 2017). A gestão adequada das expectativas e dos prazos revelam-se vitais para a saúde ocupacional e a produtividade (Bakker e Demerouti, 2018, citado por Rachmawati et al., 2024).

2. Autonomia e controlo sobre o trabalho: a autonomia no trabalho e a perceção de controlo sobre as tarefas, assim como o método de execução, são consistentemente associadas a resultados positivos. A investigação sugere que a autonomia influencia positivamente a QVT (Koca et al., 2024; Phan e Vo, 2016) e está ligada a um clima que pode diminuir comportamentos de presença física com ausência mental - presentismo.

(Mach et al., 2018). Um *job design* que ofereça variedade e autonomia contribui para a motivação e produtividade (Hackman e Oldham, 2020, citado por Rachmawati et al., 2024).

3. Apoio social e qualidade da liderança: o apoio percebido dos colegas e, sobretudo, da supervisão é uma dimensão crucial que influencia positivamente a QVT (Koca et al., 2024; Phan e Vo, 2016) e minimiza a tensão relacionada com o trabalho (Weigl e Schneider, 2017). A liderança transformacional e a liderança servidora (*servant leadership*), que inspiram, motivam e oferecem suporte, são destacadas por potenciar a motivação, a autoeficácia dos colaboradores e, conseqüentemente, a qualidade do serviço (Bass e Riggio, 2018, citado por Rachmawati et al., 2024; Liu et al., 2023).

4. Remuneração e benefícios: a compensação é um fator que afeta diretamente a QVT (Phan e Vo, 2016). Adicionalmente, um salário satisfatório está associado a menores níveis de *stress* nos profissionais (Marín-Farrona et al., 2021). Embora seja um motivador extrínseco (fator externo ao indivíduo, como recompensas e reconhecimento, enquanto validação do desempenho) a sua gestão inadequada pode minar a motivação intrínseca (impulsionada por fatores internos ao indivíduo, como interesse e satisfação pessoal) e a satisfação (Deci et al., 2020, citado por Rachmawati et al., 2024).

5. Horário de trabalho e flexibilidade: a flexibilidade de horários e a gestão do tempo de trabalho são elementos importantes para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Greenhaus e Powell, 2017, citado por Rachmawati et al., 2024). Horários de trabalho satisfatórios são associados a menores níveis de *stress* (Marín-Farrona et al., 2021) e as organizações que oferecem flexibilidade contribuem para a satisfação, redução da intenção de rotatividade e melhoria da produtividade (Allen et al., 2021, citado por Rachmawati et al., 2024).

6. Oportunidades de desenvolvimento e formação: a possibilidade de crescimento e desenvolvimento no trabalho contribui para a satisfação profissional (Colquitt et al., 2021, citado por Rachmawati et al., 2024). No setor do *fitness*, em particular, a necessidade de desenvolver continuamente habilidades interpessoais e tecnológicas é crucial para lidar com as mudanças e o foco nas necessidades dos clientes (Moustakas et al., 2020), o que implica um investimento contínuo em formação.

7. Cultura organizacional e justiça: Uma cultura organizacional positiva, que valoriza as contribuições dos colaboradores, que promove a autonomia e fomenta um sentido de pertença, pode aumentar a motivação intrínseca e a produtividade (Schein e

Schein, 2019, citado por Rachmawati et al., 2024). A justiça percebida nas relações e na distribuição do trabalho também é um pilar para um clima organizacional saudável.

Em síntese, as condições de trabalho não se restringem a aspetos físicos, mas englobam um conjunto complexo de dimensões psicossociais e organizacionais que interagem e moldam a QVT, a motivação e a satisfação dos profissionais, culminando na qualidade dos serviços que estes prestam. A gestão holística e atenta destas dimensões é, portanto, imperativa para o bem-estar dos colaboradores e para a sustentabilidade e sucesso das organizações. Assim, com base na literatura apresentada, define-se a seguinte e única hipótese de trabalho:

- H1: As condições de trabalho influenciam a qualidade de vida no trabalho dos técnicos de exercício físico

Em síntese, por forma a ser mais visual e compreensível, a Figura 1, ilustra o que está explanado na revisão de literatura apresentada e consultada ao longo do desenvolvimento do presente estudo

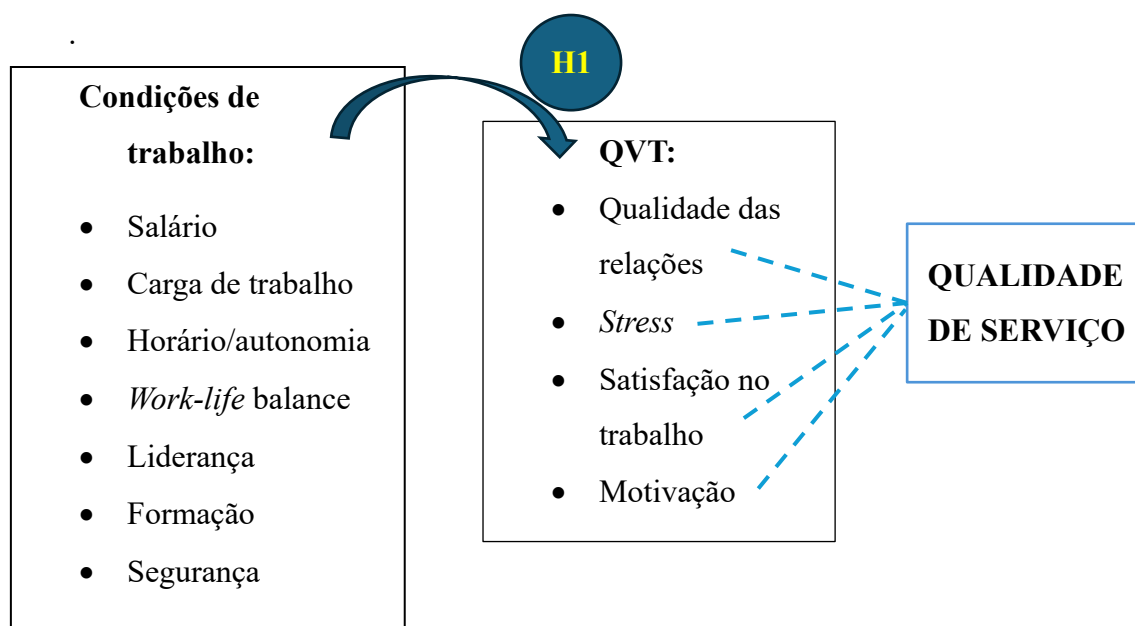


Figura 1 - Ilustração da influência das condições de trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho e consequente influência na qualidade de serviço (Fonte: elaboração própria)

### 3. METODOLOGIA

Para o presente trabalho de investigação, optou-se por uma abordagem quantitativa mono-método, através da aplicação de questionário e subsequente tratamento estatístico, conforme o referencial teórico estabelecido por Creswell e Creswell (2017).

Após o desenvolvimento e pré-teste do instrumento de recolha, procedeu-se à divulgação do link do questionário, por mensagem escrita, via *Whatsapp*, e por correio eletrónico (e-mail). O período de recolha de dados foi estabelecido entre 21 de abril e 22 de maio de 2025, perfazendo quatro semanas de divulgação e disponibilização.

O questionário foi criado na plataforma *Qualtrics*® e acedido através do seguinte endereço: [https://teclisboa.col.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_eQWOImOMTGikHA](https://teclisboa.col.qualtrics.com/jfe/form/SV_eQWOImOMTGikHA). Os elementos do estudo foram devidamente informados acerca da confidencialidade dos dados e do enquadramento da investigação no âmbito de um Mestrado no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG).

A divulgação do inquérito foi realizada de modo segmentado e abrangente, cobrindo os seguintes canais: Contacto direto com profissionais de *fitness* (mensagem escrita – Anexo I); Envio de e-mail a ginásios e *Health clubs* a nível nacional (Anexo I); Envio de e-mail às principais Associações do setor do *fitness* em Portugal (AGAP, APFE e UPDTEF – Anexo I); e, por fim, antigos alunos da licenciatura e mestrado em Gestão do Desporto (envio de e-mail – Anexo I). Findo o período estipulado, resultaram 61 respostas válidas. Após a recolha, os dados foram exportados para o *software SPSS*, onde foi realizada a respetiva análise estatística.

### 3.1. Instrumentos

O presente trabalho tem como objetivo caracterizar os profissionais de *fitness* - instrutores de aulas de grupo, de sala de exercício e *personal trainers* - em domínios como as condições de trabalho, incluindo, aspetos relacionados com a situação contratual e nível salarial, aferindo uma correlação com a qualidade de serviço prestado, através da satisfação profissional, qualidade de vida e problemas de saúde associados ao trabalho. Não obstante, foram igualmente recolhidos dados relativamente à caracterização sociodemográfica dos inquiridos.

A construção do questionário teve por base dois questionários validados - “Questionário de investigação sobre os profissionais de *fitness* em Portugal “VIDAPROFIT””, construído, validado e aplicado por Ramos (2021) e “6th European Working Conditions Survey (*Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, n.d.) – tal como explanado na tabela I.

Questões	Fonte
Q1 à Q25	Ramos, L. R. (2022).
Q26 à Q44	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2015).

Tabela I - Instrumentos de medida (Fonte: elaboração própria)

Para tratamento estatístico, foi utilizado o *software SPSS*, versão 29.0.0.

### 3.2 – Tratamento das variáveis

Após a exportação das respostas para a plataforma *SPSS*, as variáveis foram classificadas quanto à sua natureza e foram definidos os *missing values* para cada uma das variáveis. Posteriormente, deu-se início à descrição dos dados através do cálculo de frequências para que se conseguisse realizar a caracterização da amostra, desenvolvida no próximo capítulo. Para tal, seguiram-se as regras descritas por Saunders et al. (2012) que refere que para variáveis nominais, a medida de tendência central a ter em consideração é a moda, para variáveis ordinais, a moda e a mediana e para variáveis de escala, a moda, a mediana e a média. Posteriormente, para facilitar o tratamento das variáveis dependentes, correspondentes às dimensões da QVT, foram criadas três variáveis índice (Qualidade das relações, Satisfação no trabalho e Motivação). Para tal, com base na literatura, foram agrupadas diferentes variáveis, correspondentes a cada dimensão (Anexo IV) e recorrendo previamente à análise de fiabilidade (*Alpha de Cronbach*) e construção de variáveis índice, criaram-se as variáveis correspondentes à QVT (tabela II). Para a variável “*Stress*” não houve necessidade de recorrer à análise de fiabilidade, pois tinha apenas um item.

Variáveis Índice - QVT					
Motivação		Satisfação no trabalho		Qualidade das relações	
Alfa de Cronbach	N de itens	Alfa de Cronbach	N de itens	Alfa de Cronbach	N de itens
0,909	9	0,864	6	0,818	6

Tabela II - Alpha de Cronback para cada umas das variáveis índice da QVT (Fonte: elaboração própria)

O mesmo processo foi realizado para criar três variáveis índice, referentes a dimensões das condições de trabalho, Carga de trabalho, Horário e Liderança, com *Alpha de Cronback* de 0.729, 0.801 e 0.930 respetivamente (tabela III). Para as restantes dimensões (Salário, WLB, Formação e Segurança), ainda que tenha sido realizada a análise de fiabilidade, como os valores de *Alpha de Cronbach* foram abaixo de 0,7, não foram consideradas para a análise, tendo sido escolhido, aleatoriamente, apenas um item para representar cada uma destas dimensões,

Variáveis Índice - Condições de trabalho					
Carga de Trabalho		Horário		Liderança	
Alfa de Cronbach	N de itens	Alfa de Cronbach	N de itens	Alfa de Cronbach	N de itens
0,724	9	0,801	4	0,930	11

Tabela III - Alpha de Cronback para cada umas das variáveis índice das condições de trabalho (Fonte: elaboração própria)

### 3.2.1 – Preparação da base de dados

De acordo com Saunders et al. (2012), para verificar a influência das variáveis independentes (Condições de Trabalho) nas variáveis dependentes (Qualidade de vida no trabalho), através de regressão linear simples ou múltipla seria, pelo menos, necessário o tamanho da amostra ser superior. Assim, optou-se por, em primeiro lugar, classificar por ordem crescente as 4 variáveis que compõem as dimensões da QVT. Posteriormente, criaram-se 4 novas variáveis, reclassificando as variáveis originais, e para valores até 3 (1=Concordo totalmente; 2=Concordo em parte; 3=Não concordo nem discordo) atribuiu-se, na nova variável o valor de 0 (correspondendo a uma perceção positiva) e para valores acima de 3 (4=Discordo em parte; 5=Discordo totalmente), atribui-se um valor de 1 (correspondendo a uma perceção negativa). Terminado este importante passo ficam criadas as condições para cruzarmos as respostas dadas relativamente à QVT, com as obtidas sobre as Condições de Trabalho. Desta forma, procurou-se perceber se os inquiridos com melhor perceção relativamente às Condições de Trabalho também

revelam, em média, melhor perceção sobre a QVT. Para tal, foram escolhidas as sete variáveis, que avaliaram as Condições de Trabalho – variável índice sobre Liderança, variável índice sobre Carga de Trabalho, variável índice sobre Horário de trabalho, variável sobre *Work-life balance (WLB)*, variável sobre Salário, variável sobre Formação e variável sobre Segurança – para cruzar com cada uma das variáveis ordenadas sobre a QVT. Salienta-se, ainda, que as variáveis de Liderança, Carga de Trabalho, WLB e Segurança têm uma escala de resposta invertida, pelo que os valores mais baixos correspondem a valores mais positivos quanto às Condições de Trabalho. Posteriormente, para verificar se a distribuição da influência das Condições de Trabalho na QVT é estatisticamente significativa, utilizou-se o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* (Saunders et al., 2012).

## 4 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

### 4.1 – Caracterização da amostra e análise descritiva

No que concerne às características demográficas e educacionais da amostra, apresentadas na tabela IV, a distribuição de género revelou uma predominância masculina, com 50,8% dos participantes, em contraste com 36,1% do género feminino e 13,1% que se identificaram com a categoria “outro”. A idade média dos participantes foi de 38 anos (DP = 1,42), variando de 21 a 60 anos. Relativamente ao estado civil, a maioria é casado/a ou vive em união de facto (42,6%), seguida por solteiros/as (29,5%) e divorciados/as (14,8%), com 13,1% noutras categorias. No âmbito educacional, a licenciatura foi o nível de escolaridade mais comum, abrangendo 47,5% da amostra, enquanto 23,0% possuem o ensino secundário; 11,5% completaram o mestrado e 4,9% o doutoramento, com 13,1% a indicar outras habilitações. Por fim, o número de filhos registou uma média de 1,15 (DP = 0,18), variando de 0 a 6 filhos por participante.

<b>Género</b>	(%)	<b>Idade</b>	(Número)	<b>Habilitações literárias</b>	(%)
Feminino	36,1%	Média ± DP	38 ± 1,42	Secundário	23,0%
Masculino	50,8%	Mínimo	21	Licenciatura	47,5%
Outro	13,1%	Máximo	60	Mestrado	11,5%
<b>Estado Civil</b>		<b>Número de filhos</b>		Doutoramento	4,9%
Solteiro/a	29,5%	Média ± DP	1,15 ± 0,18	Outro	13,1%
Casado/a ou união de	42,6%	Mínimo	0,00		
Divorciado/a	14,8%	Máximo	6,00		
Outro	13,1%				

Tabela IV - Características demográficas e educacionais da amostra (Fonte: elaboração própria)

No que diz respeito à via de qualificação para a obtenção da cédula TEF (tabela V), os dados indicam uma forte dependência da Formação académica formal. Uma maioria significativa, 45,9%, adquiriu a sua cédula TEF através de uma Licenciatura na área de Educação Física. Adicionalmente, 26,2% obtiveram a sua certificação através de um curso técnico de especialista em exercício físico, sugerindo rotas alternativas, talvez mais vocacionais, para a qualificação. A experiência por si só foi responsável por 6,6% das certificações. Um notável 8,2% dos indivíduos relatou não possuir a cédula TEF exigida, o que levanta preocupações sobre a conformidade com a regulamentação profissional. Dados para 13,1% dos inquiridos foram omissos, limitando uma compreensão completa do panorama da qualificação.

No que concerne ao estado atual de emprego como instrutor de *fitness*, os resultados revelam que a profissão é maioritariamente exercida a tempo inteiro, com 37,7% dos indivíduos a trabalhar em regime *full-time*. Adicionalmente, 29,5% desempenham funções a tempo parcial, indicando que uma proporção substancial (67,2%) dos inquiridos está ativamente a trabalhar como instrutor de *fitness*. Em contrapartida, 19,7% dos inquiridos relataram não exercer atualmente funções, e 13,1% das respostas relativas ao estado de emprego foram omissas. Para os indivíduos que cessaram atividade enquanto instrutores de *fitness*, a média de tempo de serviço foi de 11,6 anos (DP = 3,03 anos), com variação de 1 a 20 anos de experiência na profissão. No que concerne à idade de abandono da profissão, a média foi de 30,9 anos (DP = 3,12 anos), com um intervalo de 17 a 41 anos. Esta perspetiva demográfica pode sugerir que, embora alguns indivíduos possam deixar a profissão relativamente cedo, uma parte significativa continua a trabalhar até aos seus trinta e poucos ou quarenta anos antes de fazer a transição.

<b>Formação para obtenção de cédula TEF</b>	(%)
Experiência profissional	6,6%
Curso de Técnico/a Especialista	26,2%
Licenciatura	45,9%
Sem cédula	8,2%
Omisso	13,1%
<b>Exerce funções enquanto Instrutor de Fitness?</b>	
Sim a full time	37,7%
Sim a part-time	29,5%
Não	19,7%
Omisso	13,1%
<b>Quantos anos exerceu funções enquanto instrutor de fitness</b>	(Número)
Média ± DP	11,6 ± 3,03
Mínimo	1
Máximo	20
<b>Idade em que deixou de exercer a profissão</b>	
Média ± DP	30,9 ± 3,12
Mínimo	17
Máximo	41

*Tabela V - Caracterização da Formação e perfil profissional de antigos e atuais instrutores de fitness (Fonte: elaboração própria)*

No que diz respeito à análise das razões para a tomada de decisão de abandonar a profissão, ilustradas na Figura 2 (Anexo I), as "Oportunidades profissionais mais aliciantes" destacaram-se como a razão com maior relevância (9,8% em "Muito relevante"). Outras razões, como "Falta de tempo para a vida pessoal", "Desgaste psicológico", "Cansaço e fadiga física", "Falta de energia" e "A profissão não me fornecia o suporte financeiro suficiente para me sustentar", foram classificadas mais frequentemente como "Pouco relevante" ou "Relevante", raramente atingindo a categoria "Muito relevante". A "Existência de filhos", "Lesões" e "Falta de sítios para exercer a profissão" foram predominantemente consideradas "Nada relevante" ou "Relevante".

A tabela VI apresenta a distribuição das horas semanais dedicadas pelos inquiridos a diversas funções profissionais, discriminando a média, desvio padrão (DP) e os valores mínimo e máximo. Os dados revelam que o Treino Personalizado (PT) consome a maior parte do tempo semanal dos instrutores, com uma média de 9,5 horas (DP = 2,2 horas), variando de 0 a 65 horas. Seguem-se as funções de Instrutor de aulas de grupo, com uma média de 6,2 horas semanais (DP = 1,1 horas, máx. 30 horas), e Instrutor de sala de exercício, com 5,3 horas semanais (DP = 1,6 horas, máx. 50 horas). Outras funções, que podem incluir tarefas administrativas, representam uma média de 5,5 horas (DP = 1,6

horas, máx. 40 horas). Funções como a Preparação de aulas/treinos ocupam, em média, 2,4 horas semanais (DP = 0,5 horas, máx. 10 horas). Por fim, a Avaliação da Condição Física e a Prescrição do Exercício são as atividades que, em média, consomem menos tempo semanal, com 1,1 horas (DP = 0,3 horas, máx. 5 horas) e 1,0 hora (DP = 0,3 horas, máx. 8 horas), respetivamente.

	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Instrutor de sala de exercício	5,3	1,6	0	50
Instrutor de aulas de grupo	6,2	1,1	0	30
Avaliação da Condição Física	1,1	0,3	0	5
Prescrição do Exercício (para utilizadores da sala de exercício)	1,0	0,3	0	8
Treino Personalizado (PT)	9,5	2,2	0	65
Preparação de aulas/treinos de PT	2,4	0,5	0	10
Outras funções	5,5	1,6	0	40

*Tabela VI - Número de horas semanais que passa em cada função, durante o Horário de trabalho remunerado, enquanto instrutor de Fitness (Fonte: elaboração própria)*

Quanto ao número semanal de horas remuneradas dos participantes, a tabela VII evidencia uma média de 39,47 horas (DP = 2,62 horas), sugerindo um regime de tempo integral predominante, embora com uma amplitude de 3 a 65 horas semanais, revelando grande diversidade nas cargas de trabalho.

	<b>Horas</b>
<b>Média</b>	39,47
<b>DP</b>	2,62
<b>Moda</b>	40,00
<b>Mínimo</b>	3,00
<b>Máximo</b>	65,00

*Tabela VII - Número médio de horas remuneradas trabalhadas por semana como instrutor de fitness ou não (Fonte: elaboração própria)*

A análise da transição de carreira de instrutores de *fitness* (tabela VIII) revela que 19,7% dos que trabalham atualmente a tempo parcial já o fizeram a tempo integral. Estes profissionais trabalharam, em média, 10,67 anos em regime de tempo integral, com uma amplitude de 2 a 23 anos, evidenciando uma experiência considerável antes da transição.

	(%)
Sim	19,7%
Não	9,8%
<b>Quantos anos a full time?</b>	
	(Anos)
Média	10,67
Erro de média padrão	1,80
Moda	4, 12 e 15
Mínimo	2
Máximo	23

Tabela VIII - Percentagem de instrutores a trabalhar a part-time que já trabalhou a full time (Fonte: elaboração própria)

A figura 3 (Anexo III) detalha as razões mais relevantes para os instrutores de *fitness* deixarem de exercer funções a tempo integral. As "Oportunidades profissionais mais atrativas" e a "insuficiência do suporte financeiro da profissão" foram as razões mais frequentemente classificadas como "Muito relevantes". Fatores como a falta de tempo pessoal, o desgaste psicológico e o cansaço/fadiga física foram relevantes para uma parte dos instrutores, mas com menor frequência na categoria de "Muito relevante".

A análise mais fina da Carga de Trabalho diária (tabela IX) demonstra que o número de aulas de grupo lecionadas por instrutores varia, em média, entre 2,30 (DP=0,54) e 4,30 (DP=0,56) aulas diárias, com um mínimo de 0-1 e um máximo de 13-14 aulas, evidenciando uma considerável variabilidade na carga.

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Média	2,30	4,30
DP	0,54	0,56
Mínimo	<b>0,00</b>	1,00
Máximo	13,00	<b>14,00</b>

Tabela IX - Nº de aulas de grupo lecionadas num dia de trabalho (Fonte: elaboração própria)

Relativamente ao vínculo laboral (tabela X), observa-se uma forte predominância do contrato de prestação de serviços (42,6%), sugerindo uma elevada incidência de trabalho independente. Contratos sem termo (tempo inteiro ou parcial) somam apenas 16,4%, e a termo certo 11,5%. Preocupantemente, 11,5% dos instrutores não possuem qualquer tipo de contrato. A principal razão para o tipo de vínculo é a ausência de alternativas melhores (32,8%), com apenas 6,6% a optar pela modalidade por preferência pessoal, o que, globalmente, suporta o cenário de precaridade previsto.

<b>Vínculo laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Contrato de trabalho sem termo a tempo inteiro	5	8,2%
Contrato de trabalho sem termo a tempo parcial	5	8,2%
Contrato de trabalho a termo certo a tempo inteiro	4	6,6%
Contrato de trabalho a termo certo a tempo parcial	3	4,9%
Contrato de prestação de serviços (trabalhador Independente/recibos verdes)	26	42,6%
Sem contrato de trabalho.	7	11,5%
<b>Porquê?</b>		
Sobretudo por preferência pessoal	4	6,6%
Não tinha uma alternativa melhor	20	32,8%
Uma combinação de ambos	13	21,3%
Nenhum destes motivos	2	3,3%

*Tabela X - Tipo de vínculo laboral (Fonte: elaboração própria)*

No que concerne à responsabilidade pelos seguros (Anexo III - figura 4), embora as entidades empregadoras contribuam em algumas categorias (especialmente acidentes de trabalho), a maior parte da responsabilidade recai sobre o próprio instrutor, que contrata seguros de responsabilidade civil, acidentes pessoais e de saúde individualmente. A presença de percentagens de "Não possui" em todas as categorias indica potenciais lacunas na cobertura de seguros para estes profissionais. Esta situação reflete-se na perceção de Segurança financeira (tabela XI), onde uma maioria significativa expressa preocupação perante uma doença de longa duração: 21,3% discordam totalmente e 19,7% discordam em parte da sua Segurança financeira nesta eventualidade, sublinhando uma elevada perceção de vulnerabilidade.

<b>Se tivesse uma doença de longa duração, estaria financeiramente seguro/a?</b>	
	<b>%</b>
<b>Concordo totalmente</b>	1,6%
<b>Concordo em parte</b>	9,8%
<b>Nem concordo nem discordo</b>	4,9%
<b>Discordo em parte</b>	19,7%
<b>Discordo totalmente</b>	21,3%

*Tabela XI - Perceção de Segurança financeira (Fonte: elaboração própria)*

A remuneração líquida mensal, cruzada com o tipo de vínculo laboral (tabela XII), mostra que o contrato de prestação de serviços é predominante nas faixas salariais mais baixas e médias (ex: 89% em €251-€522,5; 75% em €522,5-€641,92 e €641,92-€968,58). Embora presente em patamares mais elevados, os contratos de trabalho sem termo a tempo inteiro ganham relevância nas faixas salariais superiores, sendo exclusivos para a



emocionalmente perturbadoras diretas e tarefas que envolvem levantar/deslocar pessoas ou cargas pesadas são menos comuns.

Em que medida o seu trabalho remunerado, enquanto instrutor de fitness implica ...							
	Sempre	Quase sempre	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca
Posições dolorosas	4,9%	9,8%	9,8%	9,8%	6,6%	9,8%	9,8%
Levantar ou deslocar pessoas	1,6%	3,3%	1,6%	1,6%	4,9%	36,1%	9,8%
Transportar ou deslocar cargas pesadas	3,3%	8,2%	8,2%	11,5%	14,8%	8,2%	6,6%
Permanecer sentado/a	1,6%	3,3%	1,6%	3,3%	8,2%	11,5%	27,9%
Movimentos repetitivos da mão ou do braço	9,8%	9,8%	6,6%	8,2%	6,6%	9,8%	9,8%
Estar em contacto direto com clientes, passageiros/as, alunos/as	39,3%	14,8%	0,0%	2%	0	1,6	1,6
Lidar com clientes, doentes, alunos/as, etc irritados/as	13,1%	13,1%	3,3%	4,9%	11,5%	11,5%	3,3%
Viver situações emocionalmente perturbadoras para si	1,6%	8,2%	3,3%	6,6%	4,9%	27,9%	6,6%
Trabalhar com computadores, portáteis, smartphones, etc.	18,0%	11,5%	1,6%	8,2%	11,5%	8,2%	1,6%

Tabela XIV - Condições e atividades no ambiente de trabalho (Fonte: elaboração própria)

A análise da jornada de trabalho (tabela XV) revela que os instrutores de *fitness* frequentemente excedem o Horário convencional, dedicando, em média, 15,24 horas mensais no período noturno (19h-22h) e 2,73 horas após as 22h. O trabalho ao fim de semana é comum, com uma média de quase dois sábados e um domingo por mês. Além disso, os profissionais excedem as 10 horas de trabalho diário em cerca de 4,41 ocasiões por mês, indicando uma rotina laboral de sobrecarga e extensão.

	Média	DP	Mínimo	Máximo
<b>Horas trabalhadas entre as 19h e as 22h</b>	15,24	4,09	0	120
<b>Horas trabalhadas após as 22h e antes das 7h</b>	2,73	0,80	0	20
<b>Número de Sábados, por mês</b>	1,97	0,29	0	4
<b>Número de Domingos, por mês</b>	0,97	0,26	0	4
<b>Número de vezes por mês que trabalha mais de 10 horas por dia</b>	4,41	1,12	0	22

Tabela XV - análise da jornada de trabalho (Fonte: elaboração própria)

No que concerne à disponibilidade e à permeabilidade entre trabalho e vida pessoal (tabela XI), a solicitação para trabalhar com pouca antecedência é frequente, ocorrendo "Ocasionalmente" para 26,2% e "Várias vezes por mês/semana" para 18% dos inquiridos. Esta exigência estende-se ao tempo livre, com uma maioria significativa a reportar trabalhar no seu tempo pessoal ("Ocasionalmente" para 24,6%; "Várias vezes por mês/semana" para 31,2%). Relativamente à Formação contínua, destaca-se um forte e predominante investimento individual (média de 42,9 horas em "Outro tipo de Formação" e 12,4 horas em "Formação paga pelo próprio/a"), em contraste com a menor expressividade da Formação paga ou fornecida pelo empregador (média de 3,0 horas) e no local de trabalho (média de 5,3 horas). Quanto à saúde ocupacional, os instrutores

reportaram uma média de 8,14 dias trabalhados estando doentes, nos últimos 12 meses, o que levanta questões sobre as condições e a cultura de saúde no setor.

	Várias vezes por	Várias vezes por	Ocasionalment e	Nunca
Nos últimos 12 meses, frequência de solicitação para trabalhar com pouca antecedência	4,9%	13,1%	26,2%	16,4%
Nos últimos 12 meses, frequência que trabalhou durante o tempo livre	11,5%	19,7%	24,6%	4,9%
<b>Nos últimos 12 meses - nº de horas de formação recebidas para melhorar competências</b>				
		<b>Média</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Formação paga ou fornecida pelo seu empregador		3,0	0,0	39,0
Formação paga por si próprio/a		12,4	0,0	150,0
Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores/as)		5,3	0,0	140,0
Outro tipo de formação		42,9	0,0	1500,0
		<b>Média</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Nos últimos 12 meses - dias de trabalho estando doente		8,1	0,0	90,0

*Tabela XVI - Organização do trabalho, Formação contínua e frequência de dias de trabalho em situação de doença nos últimos 12 Meses (Fonte: elaboração própria)*

O bem-estar e a satisfação dos instrutores (Anexo III - figura 5) revelam que, embora uma parte considerável experiencie sentimentos positivos, vigor e interesse na maioria dos dias, a qualidade do descanso reparador é o aspeto menos consistente, com uma percentagem significativa a acordar sem se sentir fresco/a e descansado/a ("Algumas vezes" para 29,5%; "Nunca" para 6,6%), sugerindo desafios na recuperação.

A perceção das Condições de Trabalho (tabela XVII e Anexo III - figura 5) é polarizada, com a maior percentagem a sentir-se "Pouco satisfeito/a" (26,2%), contra 24,6% "Satisfeito/a" e apenas 1,6% "Muito satisfeito/a". Apesar desta insatisfação, os instrutores manifestam elevado entusiasmo, energia e auto-perceção de competência, fazendo "um bom trabalho" "A maior parte das vezes" (44,3%) ou "Sempre" (11,5%). Contudo, uma percentagem expressiva sente-se "exausto/a ao fim do dia de trabalho" "A maior parte das vezes" (34,4%) ou "Sempre" (9,8%), indicando um elevado nível de esgotamento.

	<b>%</b>
<b>Muito satisfeito/a</b>	1,6%
<b>Satisfeito/a</b>	24,6%
<b>Pouco satisfeito/a</b>	26,2%
<b>Nada satisfeito/a</b>	4,9%

*Tabela XVII - Sentimento relativamente às Condições de Trabalho (Fonte: elaboração própria)*

A análise das perceções no ambiente de trabalho (tabela XVIII) indica um forte apoio de colegas e chefia, clareza nas tarefas e um elevado sentido de autoeficácia e utilidade. No entanto, enfrentam desafios na autonomia para tomada de decisões e envolvimento em processos organizacionais, experienciando *stress* e a necessidade de

controlo emocional. A percepção do clima organizacional (tabela 16 (Anexo II)) aponta para boa cooperação entre colegas, percepção de ser elogiado e confiança da direção, mas com divisão de opiniões na resolução justa de conflitos e menor confiança na direção.

	Sempre	A maioria das vezes	Cerca de metade das vezes	Algumas vezes	Nunca
Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a	9,8%	21,3%	6,6%	19,7%	0,0%
O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a	9,8%	19,7%	9,8%	16,4%	1,6%
É consultado/a antes de serem determinados objectivos para o seu trabalho	8,2%	6,6%	9,8%	21,3%	11,5%
Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização	4,9%	11,5%	6,6%	19,7%	14,8%
Pode dar opinião sobre a escolha dos seus/suas colegas	8,2%	8,2%	8,2%	14,8%	18,0%
Pode fazer uma pausa quando desejar	4,9%	13,1%	8,2%	19,7%	11,5%
Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho	16,4%	19,7%	9,8%	6,6%	4,9%
O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito	8,2%	24,6%	8,2%	14,8%	1,6%
Pode por em prática as suas ideias no seu trabalho	9,8%	11,5%	18,0%	16,4%	1,6%
Tem a sensação de realizar um trabalho útil	19,7%	14,8%	8,2%	14,8%	0,0%
Sabe o que é esperado de si no trabalho	21,3%	18,0%	6,6%	11,5%	0,0%
É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho	13,1%	16,4%	16,4%	9,8%	1,6%
Sente stress no seu trabalho	4,9%	11,5%	13,1%	21,3%	6,6%
Pode influenciar decisões que são importantes para o seu trabalho	3,3%	8,2%	14,8%	19,7%	11,5%
O seu trabalho requer que não mostre os seus sentimentos	8,2%	13,1%	8,2%	18,0%	9,8%

Tabela XVIII - Caracterização do ambiente de trabalho e experiência ocupacional dos instrutores de *fitness* (Fonte: elaboração própria)

Por fim, a ausência de estruturas formais de representação coletiva (tabela XIX) (Anexo II) é notável, não havendo ninguém a reportar a existência de sindicatos ou comissões de trabalhadores, e presença mínima de delegados de saúde e Segurança (3,3%). Embora haja alguma abertura para a expressão individual de opiniões através de reuniões (21,3% afirmam que "Sim"), a predominância é de uma baixa formalização da participação dos trabalhadores.

	Sim	Não	Não sabe
Sindicato, comissão de trabalhadores ou outra comissão semelhante que atue como representante dos trabalhadores?	0,0%	41,0%	16,4%
Delegado ou comité de saúde e segurança?	3,3%	44,3%	9,8%
Uma reunião na qual os trabalhadores podem exprimir as suas opiniões acerca do que se passa na organização?	21,3%	32,8%	3,3%

Tabela XIX - Canais de representação e participação dos trabalhadores na organização (Fonte: elaboração própria)

#### 4.2 – Influência das Condições de Trabalho na QVT (H1)

Os resultados obtidos relativamente à variável motivação (tabela XX), revelam que as melhores percepções, em média, sobre Liderança (M=2,23), Carga de Trabalho (M=4.05), WLB (M=5,38), Formação (M=8,24) e Segurança (M=3.67), coincidem com maiores níveis de motivação. Por outro lado, a média das respostas sobre Salário

(M=4,67) revelam que quanto menor o salário maior o nível de motivação e quanto ao Horário (M=1,55) não se verificaram diferenças. Quanto à distribuição dos níveis de motivação, apenas a Liderança revelou ter diferenças estatisticamente significativas (U= 66,5;  $p < 0,05$ ), onde a média de ordenações é mais elevada para maiores níveis de motivação. Assim sendo, não temos dados estatisticamente significativos para afirmar que as Condições de Trabalho influenciam a motivação, não obstante, mesmo com um número reduzido de respostas, a dimensão Liderança revela ser positivamente importante para a QVT.

DIMENSÃO	MOTIVAÇÃO	N	Mín.	Máx.	Média	DP	U	p (sig.)
LIDERANÇA	> níveis de motivação	21	1,00	3,73	2,23	0,77	<b>66,5</b>	0,01
	< níveis de motivação	14	2,00	4,36	3,14	0,79		
CARGA TRABALHO	> níveis de motivação	19	1,44	5,67	4,05	1,05	<b>128,5</b>	0,87
	< níveis de motivação	14	3,11	7,00	4,17	0,99		
HORÁRIO	> níveis de motivação	21	1,00	2,00	1,55	0,36	<b>145</b>	0,95
	< níveis de motivação	14	1,00	2,00	1,55	0,38		
WLB	> níveis de motivação	21	0,00	20,00	5,38	5,55	<b>130</b>	0,56
	< níveis de motivação	14	0,00	90,00	12,29	23,58		
SALÁRIO	> níveis de motivação	21	2	11	4,67	2,61	<b>132,5</b>	0,62
	< níveis de motivação	14	2	10	4,86	2,11		
FORMAÇÃO	> níveis de motivação	21	0,00	140,00	8,24	30,56	<b>147</b>	1,00
	< níveis de motivação	14	0,00	5,00	0,86	1,75		
SEGURANÇA	> níveis de motivação	21	1	5	3,67	1,28	<b>117</b>	0,29
	< níveis de motivação	14	2	5	4,14	1,03		

Tabela XX - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de motivação (Fonte: elaboração própria)

No que respeita aos resultados obtidos relativamente aos níveis de Satisfação no trabalho, a tabela XXI, revela dados semelhantes aos obtidos na análise anterior, sendo que aqui as melhores médias, em todas as dimensões das Condições de Trabalho, coincidiram com maiores níveis de satisfação no trabalho, à exceção da média obtida na variável Salário – Liderança (M=2,29), Carga de Trabalho (M=4,04), Horário (M=1,54), WLB (M=5,36), Salário (M=4,72), Formação (M=7,28) e Segurança (M=3,76). Quanto à distribuição dos níveis de satisfação, apenas a Liderança revelou ter diferenças estatisticamente significativas (U= 37;  $p < 0,05$ ), onde a média de ordenações é mais elevada para maiores níveis de satisfação. Revelando, mais uma vez a importância do estilo de Liderança na QVT e por consequência na qualidade de serviço prestado.

Constata-se então que não temos dados estatisticamente significativos para afirmar que as Condições de Trabalho influenciam a satisfação no trabalho, contudo, fica realçada, mais uma vez, a importância da dimensão Liderança na QVT.

DIMENSÃO	Satisfação no trabalho	N	Mín.	Máx.	Média	DP	U	p (sig.)
LIDERANÇA	> níveis de satisfação	25	1,00	3,73	2,29	0,77	37	0,001
	< níveis de satisfação	10	2,18	4,36	3,36	0,72		
CARGA TRABALHO	> níveis de satisfação	23	1,44	5,67	4,04	0,99	114	0,95
	< níveis de satisfação	10	3,11	7,00	4,26	1,10		
HORÁRIO	> níveis de satisfação	25	1,00	2,00	1,54	0,37	118	0,79
	< níveis de satisfação	10	1,00	2,00	1,58	0,37		
WLB	> níveis de satisfação	25	0,00	20	5,36	5,27	112	0,63
	< níveis de satisfação	10	0,00	90	15,10	27,69		
SALÁRIO	> níveis de satisfação	25	2	11	4,72	2,70	108	0,52
	< níveis de satisfação	10	2	7	4,80	1,48		
FORMAÇÃO	> níveis de satisfação	25	0,00	140	7,28	28,01	105	0,30
	< níveis de satisfação	10	0,00	3	0,30	0,95		
SEGURANÇA	> níveis de satisfação	25	1	5	3,76	1,20	102	0,37
	< níveis de satisfação	10	2	5	4,10	1,20		

Tabela XXI - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de satisfação no trabalho (Fonte: elaboração própria)

Quando analisados os resultados obtidos relativamente aos níveis de *Stress*, a tabela XXII, revela dados completamente contrários aos esperados face ao explanado na literatura, verificando-se que as melhores médias, em todas as dimensões das Condições de Trabalho, coincidiram com maiores níveis de *stress* sentido no trabalho, à exceção da média obtida na variável Salário, que revelou que os que auferem melhores salários, revelam sentir menores níveis de *stress* – Liderança (M=2,14), Carga de Trabalho (M=4,40), Horário (M=1,49), WLB (M=5,00), Salário (M=4,33), Formação (M=9,67) e Segurança (M=3,72). Quanto à distribuição dos níveis de *stress*, constatou-se que a Liderança (U= 64; p <0,05), a Carga de Trabalho (U= 77; p <0,05) e o Salário (U= 89,5; p <0,05) revelaram ter diferenças estatisticamente significativas, onde a média de ordenações é mais elevada para maiores níveis de *stress*, no caso da Liderança e da Carga de Trabalho, e menores níveis de *stress* para o Salário.

Perante os resultados acima descritos, não existem dados estatisticamente significativos para afirmar que as Condições de Trabalho influenciam os níveis de *stress*. Ainda assim, é necessário realçar a influência que a Liderança, a Carga de Trabalho e o nível salarial têm nos níveis de *stress* sentidos.

DIMENSÃO	STRESS	N	Mín.	Máx.	Média	DP	U	p (sig.)
LIDERANÇA	> níveis de stress	18	1	3,18	2,14	0,71	64	0,00
	< níveis de stress	17	1,73	4,36	3,08	0,81		
CARGA TRABALHO	> níveis de stress	16	3	5,67	4,40	0,77	77	0,03
	< níveis de stress	17	1,44	7	3,82	1,15		
HORÁRIO	> níveis de stress	18	1	2,0	1,49	0,37	122	0,29
	< níveis de stress	17	1	2,0	1,62	0,35		
WLB	> níveis de stress	18	0	20,0	5,00	5,22	131	0,45
	< níveis de stress	17	0	90,0	11,47	21,53		
SALÁRIO	> níveis de stress	18	2	11	4,33	3,05	89,5	0,03
	< níveis de stress	17	3	8	5,18	1,38		
FORMAÇÃO	> níveis de stress	18	0	140,0	9,67	32,93	141	0,57
	< níveis de stress	17	0	2,0	0,65	1,50		
SEGURANÇA	> níveis de stress	18	1	5	3,72	1,32	140	0,64
	< níveis de stress	17	2	5	4,00	1,06		

Tabela XXII - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de stress no trabalho (Fonte: elaboração própria)

Por fim, mas não menos importante, são apresentados os resultados relativos à qualidade das relações no local de trabalho (tabela XXIII). Mais uma vez, os dados foram consistentes com o que foi obtido nas análises anteriores. Melhores médias relativamente à Liderança (M=1,93), WLB (M=6,54), Salário (M=5,38), Formação (M=12,62) e Segurança (M=3,38) coincidiram com melhor qualidade das relações. Por outro lado, os melhores valores obtidos relativamente à Carga de Trabalho (M=4,09) e Horário (M=1,62) corresponderam a menor qualidade das relações. Quanto à distribuição dos níveis da qualidade das relações, apenas a Liderança revelou ter diferenças estatisticamente significativas (U= 45,5; p <0,05), onde a média de ordenações é mais elevada para melhor qualidade das relações. Revelando, mais uma vez a importância do estilo de Liderança na QVT e por consequência na qualidade de serviço prestado. Mais uma vez, não se obtiveram dados estatisticamente significativos para afirmar que as Condições de Trabalho influenciam a QVT, contudo, a Liderança, revela-se uma dimensão fundamental na qualidade das relações. Assim, a H1 do estudo é parcialmente suportada, ainda que não estatisticamente significativa, na medida em que há evidências da influência das condições nas dimensões da QVT, nomeadamente por parte da dimensão Liderança.

DIMENSÃO	QUALIDADE DAS RELAÇÕES	N	Mín.	Máx.	Média	DP	U	p (sig.)
LIDERANÇA	> Qualidade das relações	13	1	3,18	1,93	0,74	<b>45,5</b>	<0,01
	< Qualidade das relações	22	1,73	4,36	2,99	0,74		
CARGA TRABALHO	> Qualidade das relações	12	1,44	5,67	4,09	1,21	<b>119,5</b>	0,81
	< Qualidade das relações	21	2,33	7,00	4,11	0,91		
HORÁRIO	> Qualidade das relações	13	1	2,00	1,62	0,40	<b>117,5</b>	0,37
	< Qualidade das relações	22	1	2,00	1,51	0,34		
WLB	> Qualidade das relações	13	0	30	6,54	9,39	<b>114</b>	0,32
	< Qualidade das relações	22	0	90	9,09	18,43		
SALÁRIO	> Qualidade das relações	13	2	11	5,38	3,20	<b>126</b>	0,56
	< Qualidade das relações	22	2	8	4,36	1,73		
FORMAÇÃO	> Qualidade das relações	13	0	140	12,62	38,67	<b>132</b>	0,59
	< Qualidade das relações	22	0	10	0,95	2,42		
SEGURANÇA	> Qualidade das relações	13	1	5	3,38	1,26	<b>89,5</b>	0,06
	< Qualidade das relações	22	2	5	4,14	1,08		

Tabela XXIII - Distribuição da média de respostas sobre as Condições de Trabalho e os níveis de qualidade das relações (Fonte: elaboração própria)

### 4.3 – Discussão dos resultados

Este capítulo discute os resultados do estudo, que investigou a relação entre as condições de trabalho e a QVT de instrutores de exercício físico em Portugal, reconhecendo o papel da QVT para a qualidade do serviço. Apresenta-se uma interpretação dos dados à luz da literatura, explorando implicações teóricas e práticas e abrindo caminho para futuras investigações.

#### 4.3.1 - Caracterização da Amostra e Enquadramento Laboral no Setor do *Fitness*

A caracterização da amostra confirma o perfil do Técnico de Exercício Físico (TEF) em Portugal (IPDJ, 2021), evidenciando a forte qualificação académica (predomínio da Licenciatura, 47,5%), que atesta a crescente formalização do setor. Contudo, esta formalização contrasta drasticamente com a qualidade das Condições de Trabalho, que, segundo Tutak e Brodny (2022), abrangem um conjunto de elementos físicos, sociais e psicológicos que influenciam a QVT.

O enquadramento laboral revela uma elevada incidência de precariedade, marcada pela predominância do contrato de prestação de serviços (42,6%) e pela existência de profissionais sem vínculo contratual (11,5%). Esta situação compromete a dimensão da remuneração e benefícios (Phan e Vo, 2016), onde a alta perceção de vulnerabilidade financeira (41% discordam da segurança perante doença prolongada) alinha-se com a definição de precariedade (Cardoso, 2020).

A Carga de Trabalho excessiva (média de 39,47 horas semanais remuneradas), aliada ao excesso de trabalho noturno e de fim de semana, configura uma Carga de Trabalho que influencia negativamente a QVT (Koca et al., 2024; Weigl e Schneider, 2017). Esta sobrecarga e a ausência de uniformidade diária no Horário de Trabalho desafiam o equilíbrio Vida Pessoal-Profissional (Greenhaus e Powell, 2017).

A insustentabilidade da carreira é confirmada pelo abandono precoce (média de 30,9 anos), motivado por fatores extrínsecos ("insuficiência do suporte financeiro"), o que sugere que, apesar de poderem existir oportunidades de desenvolvimento e formação (Moustakas et al., 2020), a falha nas dimensões estruturais mina a sustentabilidade a longo prazo (Pedragosa e Cardadeiro, 2023). Em síntese, a precariedade observada atua como uma ameaça sistémica à QVT, fragilizando a dimensão Remuneração e intensificando a Carga de Trabalho, enquanto a ausência de estruturas formais de representação limita a defesa coletiva dos direitos (OIT, 1999).

#### **4.3.2 - Influência das Condições de Trabalho na QVT: Motivação, Satisfação no Trabalho, *Stress* e Qualidade das Relações**

O presente estudo conceptualiza a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como a interação crítica entre as Dimensões Promotoras (Motivação, Satisfação, Qualidade das Relações) e a Dimensão de Risco (*Stress*) (Sinval et al., 2019; Lee e Hwang, 2022). O teste da Hipótese 1 foi apenas parcialmente aceite, mas a análise detalhada das dimensões reitera um dos temas centrais da investigação: a Liderança atua como um fator compensatório e mitigador da precariedade, influenciando transversalmente a QVT. A dimensão Apoio Social e Qualidade da Liderança emergiu como o preditor mais consistente, sendo estatisticamente significativa nas três Dimensões Promotoras da QVT: Motivação ( $U=66.5$ ;  $p<0.05$ ), Satisfação ( $U=37$ ;  $p<0.05$ ) e Qualidade das Relações ( $U=45.5$ ;  $p<0.05$ ). Este resultado corrobora o papel da supervisão de qualidade como um

pilar de apoio no bem-estar dos colaboradores (Liu et al., 2023; Koca et al., 2024). Num ambiente de instabilidade contratual, a Liderança assume uma função compensatória, mitigando a tensão e atuando como um "fator protetor" que compensa as deficiências estruturais do setor.

O estudo revelou um resultado contraintuitivo na Remuneração: a associação de salários mais baixos (Média=4,67) com níveis mais elevados de Motivação e Satisfação (Média=4,72). Este paradoxo é explicado pela primazia da motivação intrínseca em profissões vocacionais (Rachmawati et al., 2024), onde a paixão e o propósito (fatores internos de satisfação) parecem prevalecer sobre a inadequação da remuneração (fator extrínseco). Contudo, este paradoxo é invalidado ao analisar o *Stress*, a dimensão de risco da QVT (Weigl e Schneider, 2017). O Salário ( $U=89.5$ ;  $p<0.05$ ) apresentou o resultado esperado, com remunerações mais elevadas a associarem-se a menores níveis de *Stress* (Marín-Farrona et al., 2021).

Em contraste, a Carga de Trabalho ( $U=77$ ;  $p<0.05$ ) também foi preditora significativa para o aumento do *Stress*. Este facto dissocia a influência dos fatores extrínsecos: o salário não destrói a paixão (Motivação), mas o seu baixo nível e o excesso de Carga de Trabalho afectam diretamente a saúde. A Liderança também foi preditora significativa para o aumento do *Stress* ( $U=64$ ;  $p<0.05$ ), o que pode indicar que estilos de liderança exigentes, embora eficazes no apoio social, aumentam inadvertidamente a tensão em ambientes de alta pressão.

Relativamente à Qualidade das Relações, o resultado de que melhores valores de Carga de Trabalho ( $M=4,09$ ) e Horário ( $M=1,62$ ) corresponderam a menor Qualidade das Relações sugere que a flexibilização excessiva ou a fragmentação dos horários limitam o tempo para o apoio social e a interação entre colegas (Weigl e Schneider, 2017). Por fim, a não significância estatística das dimensões Horário, *WLB*, Formação e Segurança deve ser interpretada com cautela, uma vez que a literatura sustenta a sua influência positiva na QVT (Koca et al., 2024; Moustakas et al., 2020), e a falta de significância pode ser uma consequência direta das limitações metodológicas do instrumento. Em última análise, a QVT está sob ameaça devido à manutenção do elevado risco de *Stress*, o que fragiliza a ligação QVT-Qualidade de Serviço a longo prazo (Kamakura, 2002; Koca et al., 2024).

### 4.3.3 - Implicações do Estudo

As contribuições deste estudo são significativas, nomeadamente na identificação da Liderança como o principal pilar de suporte e fator mitigador da QVT em ambientes de trabalho estruturalmente precários. Este achado sugere que, num setor marcado pela instabilidade contratual e sobrecarga de trabalho, a qualidade da supervisão atua como um recurso adaptativo crucial e um "fator protetor" para o bem-estar dos instrutores, amplificando as teorias existentes sobre o Apoio Social (Koca et al., 2024; Liu et al., 2023).

A investigação realça a dissociação crítica entre a Motivação e o *Stress*. A dicotomia entre a influência do salário no *Stress* versus a Motivação e Satisfação demonstra a preponderância da motivação intrínseca em profissões vocacionais, onde a paixão e o propósito (fatores internos) prevalecem, mantendo as Dimensões Promotoras da QVT elevadas. No entanto, a influência estatisticamente significativa do baixo Salário e da Carga de Trabalho no *Stress* comprova que os fatores de risco extrínsecos afetam diretamente a saúde mental (Weigl e Schneider, 2017; Marín-Farrona et al., 2021). Esta dissociação é crucial, pois sugere que o esgotamento e o abandono podem ser uma consequência direta da sobrecarga e insegurança, mesmo em indivíduos altamente motivados.

Na esfera prática, o estudo sublinha a urgência de uma resposta coordenada para as deficiências nas Condições de Trabalho (Tutak e Brodny, 2022).

1. Centralidade da Liderança e Formação: É fundamental investir na formação e desenvolvimento de líderes, dada a sua influência transversal na QVT e nas relações. Os gestores devem adotar estilos de liderança que ofereçam apoio social e minimizem a tensão, sem comprometer a produtividade.
2. Combate à Precariedade e Sustentabilidade: A clara identificação da precariedade laboral (contratos precários, insuficiência financeira e altas cargas horárias) exige que associações profissionais (como a APFE e a UPDTEF) advoguem ativamente por condições de trabalho mais justas e seguras. A implementação de contratos estáveis, salários dignos e seguros adequados é imperativa para a valorização e a sustentabilidade da carreira, alinhada com o conceito de Trabalho Decente (OIT, 1999).

3. Gestão de Risco Psicossocial: Os gestores devem implementar estratégias eficazes para a gestão da Carga de Trabalho e do Horário, mitigando o *Stress* e o esgotamento, que são as principais dimensões de risco. O controlo da Carga de Trabalho é um investimento direto na saúde ocupacional e na qualidade do descanso dos instrutores.
4. Qualidade de Serviço: A influencia negativa do risco psicossocial e da precariedade na QVT ameaça a Qualidade de Serviço prestada (Kamakura, 2002). Ao melhorar as Condições de Trabalho, as organizações não só promovem o bem-estar dos profissionais, como investem diretamente na fidelização de clientes e na competitividade do serviço, reduzindo o *turnover* de profissionais qualificados.

## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo primordial investigar a influência das condições de trabalho na qualidade de vida no trabalho (QVT), prevendo assim a influência na qualidade do serviço prestado pelos instrutores de exercício físico em Portugal. Os resultados obtidos revelam um cenário multifacetado e por vezes complexo da realidade laboral destes profissionais.

A caracterização da amostra desenhou o perfil do instrutor de *fitness* como maioritariamente masculino, com uma idade média de 38 anos e elevado nível de qualificação académica. Contudo, esta profissão é marcadamente precária, evidenciada pela predominância de contratos de prestação de serviços e ausência de vínculo laboral formal, que se traduzem em insuficiência de suporte financeiro e uma elevada perceção de vulnerabilidade. A carga horária extensa, frequentemente com horários irregulares, noturnos e ao fim de semana, aliada à necessidade de trabalhar no tempo pessoal, salienta um desafio significativo do equilíbrio vida-trabalho e contribui para uma notável exaustão diária, apesar do aparente entusiasmo e autoeficácia. A idade precoce de abandono da profissão (30,9 anos), motivada por oportunidades mais aliciantes e falta de suporte financeiro, reforça a questão da sustentabilidade da carreira no setor. A ausência de estruturas formais de representação coletiva agrava ainda mais a vulnerabilidade destes profissionais.

No que concerne à QVT como preditora da qualidade do serviço, a hipótese de que as condições laborais, no seu todo, influenciavam diretamente a motivação, satisfação, *stress* e qualidade das relações não foram suportadas estatisticamente. No entanto, os resultados revelaram a Liderança como um fator consistentemente significativo, influenciando positivamente a motivação, satisfação e qualidade das relações, e mostrando uma relação complexa com o *stress*. Este resultado destaca a importância crítica da supervisão e do apoio da chefia para o bem-estar dos instrutores, num contexto de precariedade, e implicitamente, para a manutenção de uma QVT que favoreça a qualidade do serviço. Adicionalmente, a Carga de Trabalho demonstrou ter influência direta e significativa nos níveis de *stress*, enquanto o Salário mostrou a relação esperada com o *stress* (maior salário, menor *stress*). Curiosamente, a relação contraintuitiva de que salários mais baixos se associaram a maior motivação e satisfação, sugere a força da motivação intrínseca em profissões vocacionais como esta. Estes elementos da QVT – nomeadamente a liderança, a Carga de Trabalho e o salário – são cruciais na medida em que o bem-estar do profissional é um pré-requisito para a consistência e qualidade do serviço que entrega.

Do ponto de vista das contribuições do estudo, esta investigação amplia a literatura ao identificar a Liderança como o principal pilar da QVT em ambientes de trabalho precários no setor do *fitness*, sugerindo a sua capacidade de mitigar desafios e, por extensão, de sustentar a qualidade do serviço. Teoricamente, a dicotomia entre a influência do salário no *stress versus* a motivação/satisfação realça a preponderância da motivação intrínseca, que, embora possa manter o profissional na carreira, não anula os efeitos negativos das condições laborais no *stress* e, potencialmente, na sustentabilidade da qualidade do serviço a longo prazo. Na prática, os resultados sublinham a necessidade urgente de investir na formação de líderes e de promover condições de trabalho mais justas e seguras, com contratos estáveis, salários dignos e gestão eficiente da carga horária. Estas medidas são cruciais não só para o bem-estar dos profissionais, mas também um investimento direto na sustentabilidade e qualidade do serviço prestado à população, através da melhoria da QVT e da redução do *turnover* de profissionais qualificados.

Apesar das contribuições substanciais, o presente estudo está sujeito a limitações metodológicas que requerem um reconhecimento explícito. Primeiramente, o delinear transversal da investigação, embora adequado para o objetivo de caracterização, impede

o estabelecimento de relações de causalidade diretas entre as condições de trabalho, a QVT e a qualidade do serviço, permitindo apenas inferências de associação. A ausência de uma medida direta e objetiva da qualidade do serviço prestado representa uma limitação adicional, dado que a sua análise foi efetuada unicamente através da QVT.

No que respeita à recolha de dados, o tamanho e a natureza da amostra (N=61), apesar de representativa do perfil dos instrutores em Portugal, pode ter condicionado o poder estatístico para detetar relações subtis e limita a generalização dos resultados a todo o universo de profissionais, dada a diversidade de contextos laborais. A utilização de um questionário de autorresposta introduz o risco de viés de desejabilidade social e de perceção subjetiva, fatores que influenciam as respostas.

Crucialmente, o tratamento estatístico confrontou-se com desafios na fiabilidade interna de certas dimensões das condições de trabalho. A não construção de variáveis-índice para algumas dessas dimensões deveu-se especificamente ao baixo valor do coeficiente *Alfa de Cronbach*, o que inviabilizou a agregação de itens e restringiu, conseqüentemente, a capacidade de análise de dados compostos neste domínio. A não significância estatística de algumas dimensões das condições de trabalho para certas variáveis da QVT pode, assim, ser uma consequência direta destas limitações ao nível da fiabilidade do instrumento e não de uma ausência real de influência.

Com base nas limitações identificadas e nos dados de presente estudo, podem ser delineadas para futuras investigações diversas sugestões que permitam aprofundar a compreensão da QVT e da qualidade do serviço no setor do *fitness*. Recomenda-se a realização de estudos longitudinais, que permitam observar as mudanças nas condições de trabalho e na QVT ao longo do tempo, estabelecendo relações de causalidade mais robustas. A utilização de metodologias mistas, combinando questionários com entrevistas qualitativas ou *focus group*, poderá enriquecer a compreensão das perceções e experiências dos instrutores, em particular no que toca à complexa relação entre salário, motivação intrínseca e *stress*. Sugere-se ainda, que pesquisas futuras procurem aumentar a diversidade e o tamanho da amostra, abrangendo um leque mais amplo de contextos geográficos e tipos de instalações desportivas. Será igualmente pertinente explorar a influência de variáveis mediadoras e moderadoras adicionais, como a resiliência individual, a satisfação com a vida fora do trabalho ou as políticas organizacionais específicas, que possam influenciar a relação entre as condições de trabalho, a QVT e a qualidade de serviço prestado. Crucialmente, a integração de medidas mais objetivas e

diretas da qualidade do serviço (e.g., *feedback* de clientes, avaliações de desempenho) vai permitir validar a ligação proposta e quantificar a influencia real da QVT na entrega de valor ao utilizador final. Finalmente, aprofundar a investigação sobre o papel específico da liderança eficaz em ambientes precários e desenvolver intervenções baseadas em evidências para melhorar as condições de trabalho e a QVT neste setor, serão passos fundamentais para promover a sustentabilidade e o profissionalismo dos técnicos de exercício físico em Portugal.

## 6. REFERÊNCIAS

- APFE. (2024). Associação Portuguesa dos Fisiologistas do Exercício. Retirado de: <https://www.apfe.pt/pt/apfe-3/apresentacao-6/enquadramento-16/enquadramento-3>
- Austrália, F. (2016). *Profile of the Fitness Industry in Australia: Fitness Industry Workforce 2016*.
- Baena-Arroyo, M. J., García-Fernández, J., Gálvez-Ruiz, P., e Grimaldi-Puyana, M. (2020). Analyzing Consumer Loyalty through Service Experience and Service Convenience: Differences between Instructor *Fitness* Classes and Virtual *Fitness* Classes. *Sustainability*, 12(3), 828. <https://doi.org/10.3390/su12030828>
- Bratland-Sanda, S., Sundgot-Borgen, J., e Myklebust, G. (2015). Injuries and musculoskeletal pain among Norwegian group *fitness* instructors. *European Journal of Sport Science*, 15(8), 784–792. <https://doi.org/10.1080/17461391.2015.1062564>
- Cardoso, A. I. M. (2020). *A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas organizações* (Tese de Mestrado, Universidade do Minho (Portugal)).
- Creswell, J. W., e Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- De Lima, G. K. M., Gomes, L. M. X., e De Andrade Barbosa, T. L. (2020). Qualidade de Vida no Trabalho e nível de *estresse* dos profissionais da atenção primária. *Saúde Em Debate*, 44(126), 774–789. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202012614>
- Ferreira, H. (2023). Determinants of service quality influencing customer satisfaction in *fitness* centers: A systematic review. *European Journal of Human Movement*, 49. <https://doi.org/10.21134/eurjhm.2022.49.3>
- Gil, D. B. (2013). Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, burnout e intención de abandono en profesionales del sector del *fitness*. *dissertação. Tese de doutoramento, Madrid: Universidad Europea*.
- Hallmann, K., Bogner, L., Sander, K., e Reuß, K. (2021). Sport for a livelihood and well-being: from leisure activity to occupational devotion. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 5(1), 55–77. <https://doi.org/10.1007/s41978-021-00091-6>

- INE. (2024). Instituto Nacional de Estatística. Retirado de: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_perfsdg&objetivo=thumb8&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_perfsdg&objetivo=thumb8&xlang=pt)
- IPDJ. (2021). Instituto Português do Desporto e Juventude. Retirado de: [https://ipdj.gov.pt/documents/20123/124130/infografiaDFQ\\_2022\\_100322.pdf/6e13de49-76bb-7a61-5d62-7d1b823aad16?t=1647021646391](https://ipdj.gov.pt/documents/20123/124130/infografiaDFQ_2022_100322.pdf/6e13de49-76bb-7a61-5d62-7d1b823aad16?t=1647021646391)
- Koca, M., Deniz, S., İnceoğlu, F., e Kılıç, A. (2024). The effects of workload excess on quality of work life in third-level healthcare workers: A structural equation modeling perspective. *Healthcare*, 12(6), 651. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060651>
- Koustelios, A., Kouli, O., e Theodorakis, N. (2003). Job security and job satisfaction among greek instructors. *Perceptual and Motor Skills*, 97(1), 192–194. <https://doi.org/10.2466/pms.2003.97.1.192>
- Lee, Y. H., e Hwang, S. (2022). Emotional labor, rapport, and word of mouth in fitness organizations. *Sustainability*, 14(16), 9968. <https://doi.org/10.3390/su14169968>
- Liu, C., Mi, X., e Gao, Y. (2023). How servant leadership influence employee service quality of fitness centers during COVID-19: The interacting effects of self-efficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 801–815. <https://doi.org/10.2147/prbm.s395377>
- Mach, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lisowskaia, A., Dagher, G. K., e Perez-Nebra, A. R. (2018). Working conditions in hospitals revisited: A moderated-mediated model of job context and presenteeism. *PLoS ONE*, 13(10), e0205973. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205973>
- Marín-Farrona, M. J., León-Jiménez, M., García-Unanue, J., Gallardo, L., Liguori, G., e López-Fernández, J. (2021). Influence of Non-Occupational physical activity on burnout syndrome, job satisfaction, *stress* and recovery in *fitness* professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9489. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189489>
- Moustakas, L., Szumilewicz, A., Mayo, X., Thienemann, E., e Grant, A. (2020). Foresight for the *Fitness* Sector: Results from a European Delphi Study and Its Relevance in the Time of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8941. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238941>

- Phan, G., e Vo, T. (2016). A Literature review on Quality of working Life: A case of healthcare workers. *Journal of Applied Pharmaceutical Science*, 193–200. <https://doi.org/10.7324/japs.2016.60729>
- Piasna, A., Sehnbruch, K., e Burchell, B. (2020). Decent work: Conceptualization and policy impact. *Decent work and economic growth. Encyclopedia of the UN sustainable development goals. Springer*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7\\_107-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7_107-1)
- Pedragosa, V., Cardadeiro, E., e Santos, A. (2020). Barómetro do *fitness* em Portugal. *Relatório Final. Centro de Estudos Económicos e Institucionais. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa*.
- Pedragosa, V., Cardadeiro, E. e Santos, A. (2023). Barómetro do *Fitness*: relatório anual. *Portugal Activo*.
- Ramos, L. R., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., e Simões, V. (2021). Job satisfaction of *fitness* professionals in Portugal: A comparative study of gender, age, professional experience, professional title, and educational qualifications. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.621526>
- Rachmawati, E., Sumartono, E., Rini, A. S., Wiliana, E., e Faqih, M. (2024). The interplay between employee motivation, Work-Life balance, and job satisfaction in enhancing workplace productivity. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(6), 1383–1396. <https://doi.org/10.59613/global.v2i6.211>
- Saunders, M. N., Lewis, P., e Thornhill, A. (2012). *Research methods for business students*. Pearson Higher Ed.
- Sinval, J., Sirgy, M. J., Lee, D., e Marôco, J. (2019). The Quality of Work Life Scale: Validity Evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research in Quality of Life*, 15(5), 1323–1351. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09730-3> *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. (2015). <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Tutak, M., e Brodny, J. (2022). Evaluating differences in the Level of Working Conditions between the European Union Member States using TOPSIS method. *Decision*

Making Applications in Management and Engineering, 5(2), 1–29.

<https://doi.org/10.31181/dmame0305102022t>

UPDTEF. (2024). União Portuguesa dos Diretores e Técnicos de Exercício Físico.

Retirado de: <http://www.updtef.pt/>

Vieira, I., Ramos, L., Simões, V., Franco, S., e Esteves, D. (2019). Qualidade de Vida dos Profissionais de *Fitness*—Estudo Piloto. *Journal of Sport Pedagogy and Research*, 5(2), 5.

Vieira, I., Esteves, D., Ramos, L., Simões, V., e Franco, S. (2022). Quality of life of *fitness* professionals in Portugal: Comparative and correlation study. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958063>

Wagner A. Kamakura, Vikas Mittal, Fernando de Rosa, José Afonso Mazzon, (2002) Assessing the Service-Profit Chain. *Marketing Science* 21(3):294-317. <http://dx.doi.org/10.1287/mksc.21.3.294.140>

Weigl, M., e Schneider, A. (2016). Associations of work characteristics, employee strain and self-perceived quality of care in Emergency Departments: A cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 30, 20–24. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2016.07.002>

Waryasz, G. R., Daniels, A. H., Gil, J. A., Suric, V., e Eberson, C. P. (2016). Personal trainer demographics, current practice trends and common trainee injuries. *Orthopedic Reviews*, 8(3). <https://doi.org/10.4081/or.2016.6600>

## ANEXO I – COMUNICAÇÕES

“Olá 😊

Espero, antes de mais, que esta mensagem o(a) encontre bem.

O meu nome é Carla Pereira e estou neste momento a realizar a minha Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais, no ISEG. O tema é “**A influência das condições de trabalho do Profissional de *Fitness* na qualidade de serviço prestado, em Portugal**”, tendo como objetivos caracterizar as condições de trabalho dos profissionais que atuam no contexto do *fitness* em Portugal, designadamente os Técnicos de Exercício Físico (TEF's), avaliar a sua satisfação profissional e perceber a influência que tal tem na qualidade de serviço prestado. O objeto de investigação deste estudo são então, os Profissionais de *Fitness* que estão ou já estiveram ativos na profissão. Venho assim solicitar a vossa colaboração na distribuição do *link* que segue abaixo pelos vossos contactos relevantes. **Seguir esta ligação para o inquérito:**

[https://teclisboa.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_eQW0limOMTGikHA](https://teclisboa.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_eQW0limOMTGikHA)

Caso tenha alguma questão relacionada com o estudo ou o questionário, por favor, não hesite em contactar pelo seguinte e-mail: [160578@aln.iseg.ulisboa.pt](mailto:160578@aln.iseg.ulisboa.pt). Conto com a vossa ajuda, ficando a aguardar *feedback*. Agradeço, desde já, a sua ajuda e disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Carla Pereira”

(Mensagem de *Whatsapp*)

---

“O meu nome é Carla Pereira e estou, neste momento, a elaborar a minha Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais no ISEG. O tema é “A influência das condições de trabalho do Instrutor de *Fitness* na qualidade de serviço prestado”, tendo como objetivos caracterizar as condições de trabalho dos profissionais que atuam no contexto do *fitness* em Portugal, avaliar a sua satisfação profissional e perceber a influência que esta tem na qualidade de serviço prestado.

Carla Pereira

Influência Das Condições De Trabalho Na Qualidade De  
Serviço Prestado Pelos Instrutores De *Fitness* Em Portugal

O sucesso deste estudo depende da colaboração dos Profissionais de *Fitness* que estão ou já estiveram ativos na profissão. Como tal, venho solicitar a colaboração no preenchimento e distribuição do link seguinte junto dos seus contactos relevantes:

[https://teclisboa.col.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_eQWOfimOMTGikHA](https://teclisboa.col.qualtrics.com/jfe/form/SV_eQWOfimOMTGikHA)

Caso tenha alguma questão relacionada com o estudo ou o questionário, por favor, não hesite em contactar-me pelo e-mail: [160578@aln.iseg.ulisboa.pt](mailto:160578@aln.iseg.ulisboa.pt). Conto com a sua ajuda!

Agradeço, desde já, a sua ajuda e disponibilidade.”

(Email enviado para entidades e alunos da Licenciatura e Mestrado em Gestão do desporto)

## ANEXO II – QUESTIONÁRIO

## Questionário – Influência das condições de trabalho na qualidade de serviço prestado

O presente estudo é parte integrante do Trabalho Final de Mestrado em Ciências Empresariais do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG). Pretende-se, com os resultados desta investigação, contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos profissionais de <i>fitness</i> em Portugal. O questionário tem como objetivos caracterizar as condições de trabalho dos profissionais que atuam no contexto do <i>fitness</i> em Portugal, designadamente os Técnicos de Exercício Físico (TEF's), avaliar a sua satisfação profissional e perceber a influência que tal tem na qualidade de serviço prestado. Agradecemos, desde já, a sua colaboração.	
O preenchimento do questionário tem um tempo aproximado de 14 minutos. O presente questionário é anónimo, garantindo a confidencialidade das suas respostas, e não há qualquer interesse comercial por parte dos autores. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que solicitamos que seja o mais sincero(a) possível.	
Q1	Género (escolha uma opção) - <b>1=Feminino; 2=Masculino; 3=Outro</b>
Q2	Idade (número de anos) - Anos
Q3	Estado Civil (escolha uma opção) - <b>1=Solteiro/a; 2=Casado/a ou em união de facto; 3=Divorciado/a; 4=Viúvo/a</b>
Q4	Número de filhos (se nenhum, refira 0) - Número de filhos
Q5	Habilitações literárias concluídas (escolha apenas uma opção) - <b>1=3ºCiclo (9ºano); 2=Secundário (12ºano); 3=Licenciatura; 4=Mestrado; 5=Doutoramento</b>
Q6	Qual a formação específica que concluiu para poder ter acesso à cédula profissional de Técnico Profissional de <i>Fitness</i> (TEF) - <b>1=Experiência profissional; 2=Curso de Técnico de Exercício Físico; 3=Reconhecimento de qualificações obtidas no estrangeiro; 4=Licenciatura na área da Educação Física ou do Desporto; 5=Não tenho cédula profissional</b>
Q7	Atualmente, exerce funções enquanto Instrutor de <i>Fitness</i> ? - <b>1=Sim a full time; 2=Sim a part-time; 3=Não</b>
Q7.1	Se sim a part-time, qual o setor onde desempenha outras funções?
Q8	Quanto tempo exerceu funções enquanto instrutor de <i>fitness</i> (anos)?
Q9	Com que idade deixou de exercer a profissão de Instrutor de <i>Fitness</i> (anos)?
Q10	De acordo com as razões referidas abaixo, qual ou quais tiveram maior relevância na tomada de decisão para deixar de exercer funções enquanto instrutor de <i>fitness</i> ? <b>1=Nada relevante; 2=Pouco Relevante; 3=Relevante; 4=Muito relevante</b>
	1 Falta de tempo para a vida pessoal
	2 A existência de filhos
	3 Desgaste psicológico
	4 Lesões
	5 Cansaço e fadiga física
	6 Falta de energia
	7 Oportunidades profissionais mais aliciantes
	8 A profissão não me fornecia o suporte financeiro necessário para me sustentar
	9 Falta de sítios para exercer a profissão
Q12	Há quanto tempo é instrutor de <i>fitness</i> ? (anos)
Q13	Em que região do país é instrutor de <i>fitness</i> ? (pode assinalar várias opções)
	1 Norte
	2 Centro
	3 Oeste e Vale do Tejo
	4 Grande Lisboa
	5 Península de Setúbal
	6 Alentejo

7	Algarve
8	Açores
9	Madeira
Q14	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, enquanto instrutor de <i>Fitness</i> . (Preencha todas as opções, se não trabalhar nessa função, coloque 0)
1	Instrutor de sala de exercício - N° de Horas
2	Instrutor de aulas de grupo - N° de Horas
3	Avaliação da Condição Física - N° de Horas
4	Prescrição do Exercício (para utilizadores da sala de exercício) - N° de Horas
5	Treino Personalizado (PT) - N° de Horas
6	Preparação de aulas/treinos de PT - N° de Horas
7	Outras funções - N° de Horas
Q15	Qual o número médio de horas remuneradas que trabalha por semana? (Considere todas as atividades remuneradas, sendo estas como instrutor de <i>fitness</i> ou não)
Q16	Tendo em conta que é instrutor de <i>fitness</i> a tempo parcial alguma vez já foi instrutor de <i>fitness</i> a tempo inteiro? - 1= <b>Sim</b> ; 2= <b>Não</b>
Q17	Durante quanto tempo foi instrutor de <i>fitness</i> a tempo inteiro? (anos)
Q18	Considerando as opções em baixo apresentadas, qual a relevância de cada uma delas para a decisão de deixar de ser instrutor de <i>fitness</i> a tempo inteiro? - 1= <b>Nada relevante</b> ; 2= <b>Pouco Relevante</b> ; 3= <b>Relevante</b> ; 4= <b>Muito relevante</b>
1	Falta de tempo para a vida pessoal
2	A existência de filhos
3	Desgaste psicológico
4	Lesões
5	Cansaço e fadiga física
6	Falta de energia
7	Oportunidades profissionais mais aliciantes
8	A profissão não me fornecia o suporte financeiro necessário para me sustentar
Q19	Considerando a sua semana normal de trabalho qual o número de aulas de grupo que leciona num dia? Resposta formato numérico para mínimo e máximo.
1	No mínimo
2	No máximo
Q20	Qual o tipo de vínculo laboral que possui enquanto instrutor de <i>fitness</i> ? (pode assinalar várias opções).
1	Contrato de trabalho sem termo a tempo inteiro
2	Contrato de trabalho sem termo a tempo parcial
3	Contrato de trabalho a termo certo a tempo inteiro
4	Contrato de trabalho a termo certo a tempo parcial
5	Contrato de prestação de serviços (trabalhador Independente/recibos verdes)
6	Sem contrato de trabalho.
Q21	O tipo de contrato/s que possui é sobretudo por preferência pessoal ou porque não tinha uma alternativa melhor? 1= <b>Sobretudo por preferência pessoal</b> ; 2= <b>Não tinha alternativa melhor</b> ; 3= <b>Uma combinação de ambos</b> ; 4= <b>Nenhum destes motivos</b> ; 5= <b>não sabe</b>
Q22	Assumindo que possui 1 ou mais seguros pessoais, quais os que são assegurados por si e quais são disponibilizados pela entidade patronal? 1= <b>Indivíduo</b> ; 2= <b>Entidade patronal</b> ; 3= <b>Não possui</b> )
1	Seguro de acidentes de trabalho
2	Seguro de acidentes pessoais
3	Seguro de saúde

	4	Seguro de responsabilidade civil
	5	Outro
Q23		Tendo por base os escalões de rendimentos definidos pela Autoridade Tributária, qual o seu salário líquido mensal aproximado enquanto instrutor de <i>fitness</i> (considere o que ganha em um ano e divida por 12).
	1	De 0 a 250€
	2	De 251 a 522,5€
	3	De 522,5 a 641,92€
	4	De 641,92 a 968,58€
	5	De 968,58 a 1 372,66€
	6	De 1 372,66 a 1 776,75€
	7	De 1 776,75 a 2 262,16€
	8	De 2 262,16 a 3 315,91€
	9	De 3 315,91 a 3 583,33€
	10	De 3 583,33 a 6 666,66€
	11	Mais de 6 666,66€
Q24		Imaginando que fosse livre de escolher as suas horas de trabalho e tendo em conta as suas necessidades financeiras, diga-me, atualmente, quantas horas por semana preferiria trabalhar enquanto instrutor de <i>fitness</i> ? - Número de horas por semana:
Q25		Normalmente, quantos dias por semana trabalha em funções relacionadas com as atividades remuneradas de <i>Fitness</i> ? - Número de dias por semana
Q26		Em que medida o seu trabalho remunerado, enquanto instrutor de <i>fitness</i> implica ... - <b>1=Todo o tempo; 2=Quase todo o tempo; 3=Cerca de 3/4 do tempo; 4=Cerca de metade do tempo; 5=Cerca de 1/4 do tempo; 6=Quase nunca; 7=Nunca</b>
	1	Posições dolorosas ou fatigantes
	2	Levantar ou deslocar pessoas
	3	Transportar ou deslocar cargas pesadas
	4	Permanecer sentado/a
	5	Movimentos repetitivos da mão ou do braço
	6	Estar em contacto direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros/as, alunos/as, doentes, etc
	7	Lidar com clientes, doentes, alunos/as, etc irritados/as
	8	Viver situações emocionalmente perturbadoras para si
	9	Em que medida o seu trabalho remunerado, enquanto instrutor de <i>fitness</i> implica ... - Trabalhar com computadores, portáteis, smartphones, etc.
Q27		Diga-me se trabalha ... - <b>1= Sim; 2= Não; 3= Não sei</b>
	1	O mesmo número de horas todos os dias
	2	O mesmo número de dias todas as semanas
	3	O mesmo número de horas todas as semanas
	4	Com horários fixos de entrada e de saída
	5	Por turnos
Q28		Em média, quantas horas por mês trabalha, enquanto instrutor de <i>fitness</i> , após as 19h (tarde) e antes das 7h (manhã)?
	1	Entre as 19h e as 22h
	2	Entre as 22h e as 7h
Q29		Em média, quantas vezes por mês trabalha ao fim de semana, enquanto Instrutor de <i>Fitness</i> ?
	1	Número de Sábados, por mês
	2	Número de Domingos, por mês

Q30	Quantas vezes por mês trabalha mais de 10 horas por dia, em atividades relacionadas com a sua atividade remunerada enquanto instrutor de <i>Fitness</i> ?
Q31	Nos últimos 12 meses, com que frequência lhe foi pedido para ir trabalhar com pouca antecedência? - <b>1=Todos os dias; 2=Várias vezes por semana; 3=Várias vezes por mês; 4=Ocasionalmente; 5=Nunca</b>
Q32	Nos últimos 12 meses, com que frequência trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do seu trabalho, enquanto instrutor de <i>Fitness</i> ? - <b>1=Todos os dias; 2=Várias vezes por semana; 3=Várias vezes por mês; 4=Ocasionalmente; 5=Nunca</b>
Q33	Com que frequência tem de interromper uma tarefa que está a fazer para efetuar outra não prevista? - <b>1=Com muita frequência; 2=Com bastante frequência; 3=Ocasionalmente; 4=Nunca</b>
Q34	Para o seu trabalho, enquanto instrutor de <i>Fitness</i> , essas interrupções são... - <b>1=Perturbantes; 2=Sem consequência; 3=Positivas; 4=Não sabe/Não se aplica</b>
Q35	Na unidade de <i>Fitness</i> , onde trabalha mais horas por semana, até que ponto concorda ou discorda das seguintes afirmações? O/A seu/sua chefe direto/a ... - <b>1=Concordo totalmente; 2=Concordo em parte; 3=Não concordo nem discordo; 4=Discordo em parte; 5=Discordo totalmente</b>
	1 Respeita-o/a como pessoa
	2 Elogia-o/a e reconhece quando faz um bom trabalho
	3 Consegue que as pessoas trabalhem em conjunto
	4 Ajuda-o/a realizar o seu trabalho
	5 Dá-lhe feedback útil sobre o seu trabalho
	6 Incentiva e apoia o seu desenvolvimento
Q36	Nos últimos 12 meses, quantas horas de formação recebeu para melhorar as suas competências, nas atividades que desempenha enquanto instrutor de <i>Fitness</i> ?
	1 Formação paga ou fornecida pelo seu empregador
	2 Formação paga por si próprio/a
	3 Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores/as)
	4 Outro tipo de formação
Q37	Para cada uma das cinco afirmações, indique, por favor, qual a que se encontra mais próxima de como se tem sentido nas últimas duas semanas. - <b>1= Sempre; 2= A maioria das vezes; 3= Cerca de metade das vezes; 4= Algumas vezes; 5= Nunca</b>
	1 Tenho-me sentido alegre e de bom humor
	2 Tenho-me sentido calmo/a e relaxado
	3 Tenho-me sentido ativo e vigoroso
	4 Acordei a sentir-me fresco/a e descansado/a
	5 O meu dia a dia tem sido preenchido com coisas que me interessam
Q38	De um modo geral, como se sente relativamente às condições de trabalho que tem enquanto instrutor de <i>Fitness</i> ? <b>1=Muito satisfeito/a; 2=Satisfeito/a; 3=Pouco satisfeito/a; 4=Nada satisfeito/a; 5=Não sabe</b>
Q39	Para cada uma das seguintes afirmações, diga-me, por favor, com que frequência se sente... - <b>1= Sempre; 2= A maior parte das vezes; 3= Algumas vezes; 4= Raramente; 5= Nunca; 6= Não sabe</b>
	1 Quando estou a trabalhar sinto-me cheio/a de energia
	2 Sinto-me entusiasmado/a com o meu trabalho
	3 O tempo passa a voar quando estou a trabalhar
	4 Sinto-me exausto/a ao fim do dia de trabalho
	5 Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho
	6 Na minha opinião, faço um bom trabalho
Q40	Até que ponto concorda ou discorda da seguinte afirmação?

	1	Se eu tivesse uma doença de longa duração, estaria financeiramente seguro/a - <b>1=Concordo totalmente; 2=Concordo em parte; 3=Nem concordo nem discordo; 4=Discordo em parte; 5=Discordo totalmente</b>
Q41		Para cada uma das seguintes afirmações, selecione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral. - <b>1= Sempre; 2= A maioria das vezes; 3= Cerca de metade das vezes; 4= Algumas vezes; 5= Nunca</b>
	1	Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a
	2	O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a
	3	É consultado/a antes de serem determinados objetivos para o seu trabalho
	4	Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização
	5	Pode dar opinião sobre a escolha dos seus/suas colegas
	6	Pode fazer uma pausa quando desejar
	7	Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho
	8	O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito
	9	Pode por em prática as suas ideias no seu trabalho
	10	Tem a sensação de realizar um trabalho útil
	11	Sabe o que é esperado de si no trabalho
	12	É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho
	13	Sente <i>stress</i> no seu trabalho
	14	Pode influenciar decisões que são importantes para o seu trabalho
	15	O seu trabalho requer que não mostre os seus sentimentos
Q42		Até que ponto concorda ou discorda das seguintes afirmações? - <b>1=Concordo totalmente; 2=Concordo parcialmente; 3=Nem concordo nem discordo; 4=Discordo parcialmente; 5=Discordo totalmente</b>
	1	Os trabalhadores são elogiados quando fazem um bom trabalho
	2	A direção confia que os trabalhadores fazem bem o seu trabalho
	3	Os conflitos são resolvidos de forma justa
	4	O trabalho é distribuído de forma justa
	5	Existe uma boa cooperação entre si e os seus colegas
	6	Em geral, os trabalhadores confiam na direção
Q43		Na sua empresa ou organização, existe ...? - <b>1= Sim; 2= Não; 3= Não sabe</b>
	1	Sindicato, comissão de trabalhadores ou outra comissão semelhante que atue como representante dos trabalhadores?
	2	Delegado ou comité de saúde e segurança?
	3	Uma reunião na qual os trabalhadores podem exprimir as suas opiniões acerca do que se passa na organização?
Q44		No decorrer dos últimos 12 meses, quantos dias trabalhou estando doente? (refira 0 se nenhum)

**ANEXO III – FIGURAS**

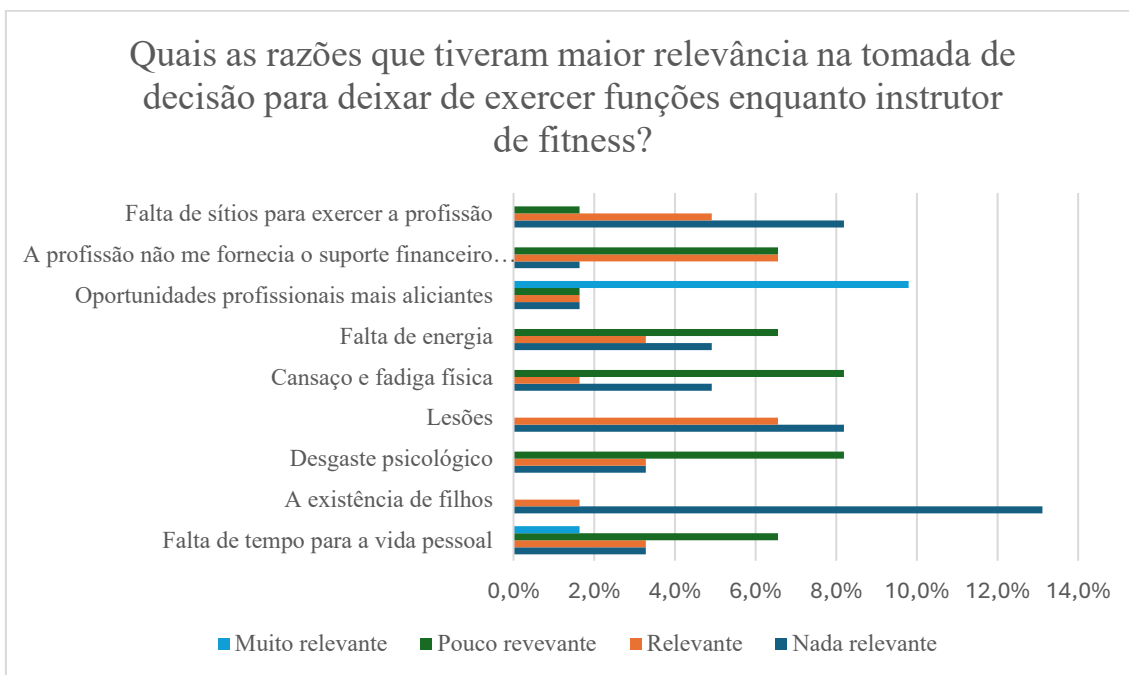


Figura 2 - Razões que levaram à tomada de decisão de deixar de exercer funções enquanto instrutor de fitness (Fonte: elaboração própria)

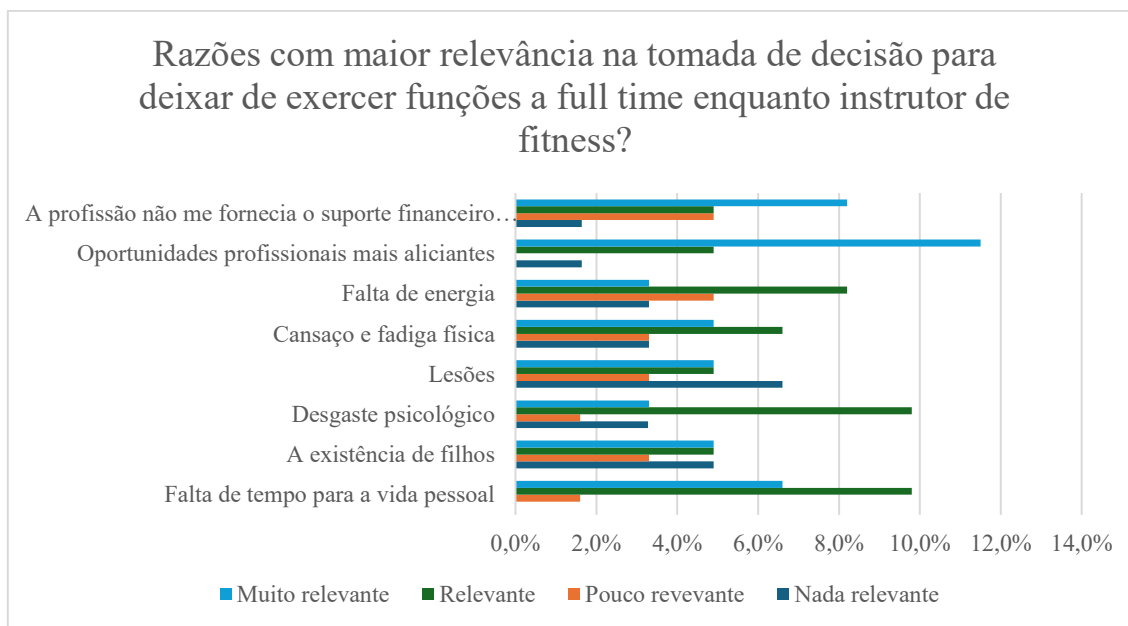


Figura 3 - Razões para deixar de exercer funções a full time (Fonte: elaboração própria)

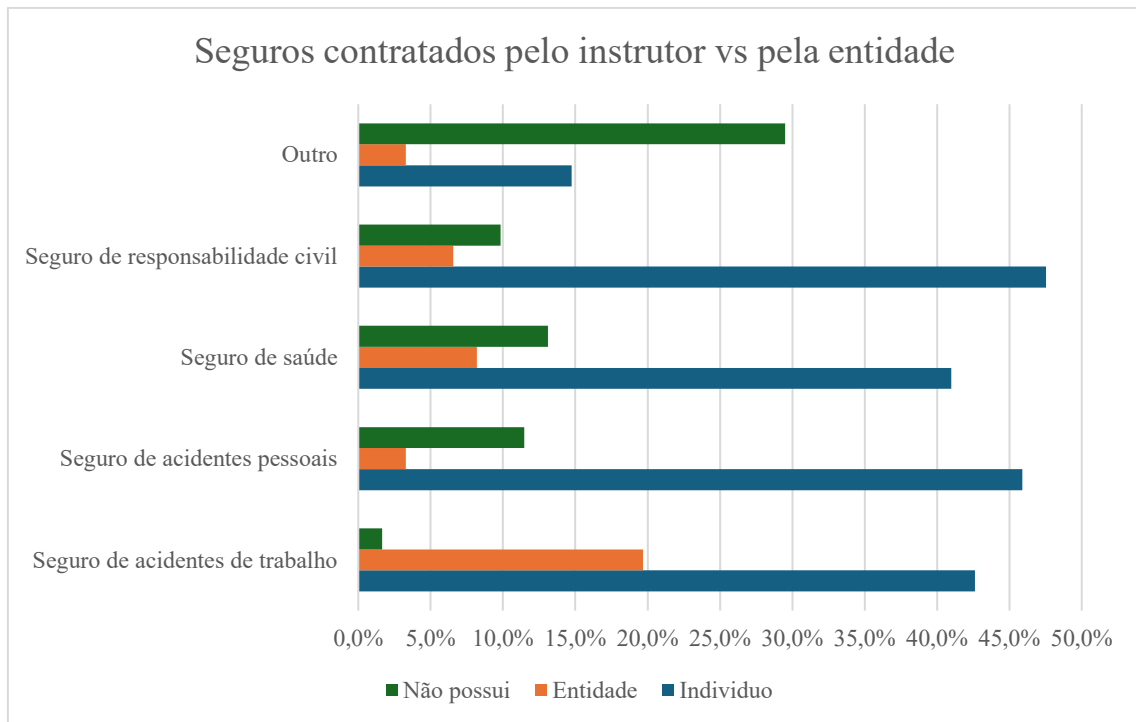


Figura 4 - Tipos de seguros contratados (Fonte: elaboração própria)

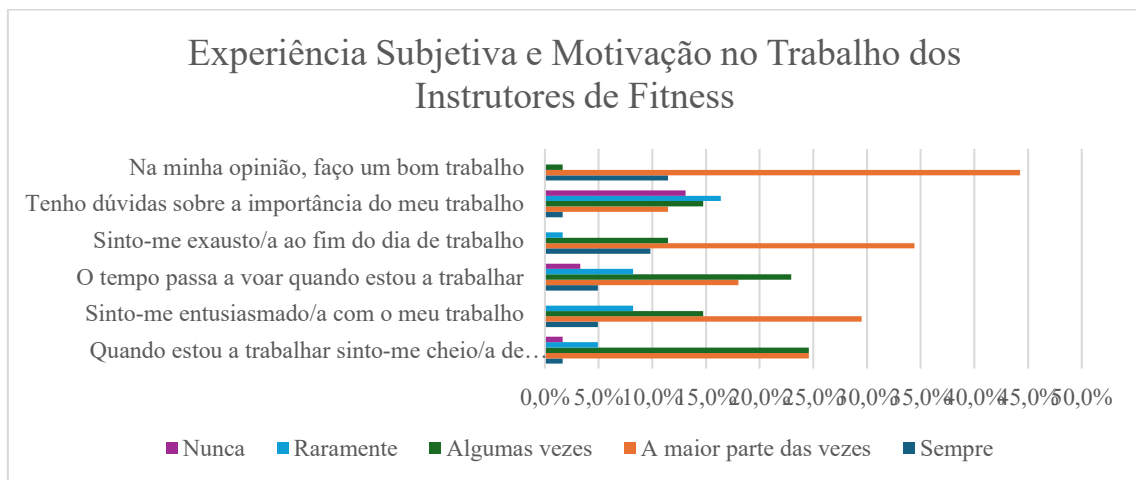


Figura 5 - Experiência Subjetiva e Motivação no Trabalho dos Instrutores de Fitness (Fonte: elaboração própria)