

Experiência profissional e formação académica dos profissionais de exercício físico: relação das pressões no trabalho com as necessidades psicológicas básicas no contexto laboral
Experiencia profesional y formación académica de profesionales del ejercicio: relación entre presiones laborales y necesidades psicológicas básicas en el contexto laboral
Professional experience and academic training of exercise professionals: relationship between job pressures and basic psychological needs in the work context

*Luís Cerca, *Diogo S. Teixeira, *Eliana Veiga Carraça, ***Frederico Raposo, *, **Marlene Silva, *António Palmeira
 *Universidade Lusófona (Portugal), ** Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, Direcção-Geral da Saúde (Portugal),
 ***Universidade Europeia (Portugal)

Resumo. A importância do setor *fitness* na oferta de oportunidades para a promoção do exercício está alicerçada em profissionais qualificados, competentes e responsáveis pela dinâmica de prescrição e motivação do exercício. Com base na teoria da autodeterminação, este estudo examinou a interação entre as pressões percebidas no trabalho e a motivação em profissionais de *fitness*. Os dados foram coletados de 366 profissionais do exercício (172 mulheres), usando um desenho transversal. Questionários avaliando a Percepção da Pressão de Trabalho (PJP) (organizacional; interno e clientes) e a Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas (BPNS) foram preenchidos online. A análise correlacional e de regressão foi usada para testar o modelo hipotético. Os resultados demonstram não haver associação entre qualificação profissional e níveis de pressão na BPNS. No entanto, é importante destacar que os níveis de pressão organizacionais estiveram negativamente associados à satisfação do total da BPNS (autonomia, competência e relacionamento positivo). Mais anos de experiência foram associados a menores valores de pressão e maior satisfação da competência. Em relação ao gênero, pressões e sua relação na BPNS, os homens apresentam uma maior satisfação das BPNS. As pressões organizacionais apresentam associações negativas com a satisfação das BPNS nos profissionais. Os resultados têm implicações teóricas e práticas: os líderes devem estar cientes do impacto negativo da pressão organizacional e a associação negativa com a satisfação das BPNS. O desenvolvimento de equipas com profissionais mais jovens e experientes, com reconhecimento e remuneração adequados, deve ser implementado como uma estratégia inclusiva, transmitindo segurança e confiança no futuro do setor *fitness*.

Palavras-chave: motivação do instrutor de *fitness*; teoria da autodeterminação; pressões de trabalho; identidade profissional.

Resumen. La importancia del sector *fitness* en la provisión de oportunidades para la promoción del ejercicio se basa en profesionales calificados y competentes responsables de la dinámica de prescripción y motivación del ejercicio. A partir de la teoría de la autodeterminación, este estudio examinó la interacción entre las presiones laborales percibidas y la motivación en los profesionales del *fitness*. Se recopilaron datos de 366 profesionales del ejercicio (172 mujeres), utilizando un diseño transversal. Los cuestionarios que evalúan la Presión Laboral Percibida (organizacional, interna y de los clientes) y la Satisfacción de las Necesidades Psicológicas Básicas (BPNS) se completaron en línea. Se utilizó análisis correlacional y de regresión para probar el modelo hipotético. Los resultados no demuestran asociación entre las calificaciones profesionales y los niveles de presión en BPNS. Sin embargo, es importante resaltar que los niveles de presión desde arriba (organizacional) se asociaron negativamente con la satisfacción del BPNS (autonomía, competencia y relación positiva). Más años de experiencia se asociaron con valores de presión más bajos y más satisfacción de competencia. En cuanto al género, las presiones y su relación en BPNS, los hombres tienen mayor satisfacción del BPNS. Las presiones organizacionales se asociaron negativamente con la satisfacción del BPNS en los profesionales. Los hallazgos tienen implicaciones teóricas y aplicadas: los líderes de equipo deben ser conscientes del impacto negativo de la presión organizacional y sus asociaciones negativas con la satisfacción de necesidades. Desarrollar equipos con profesionales más jóvenes y experimentados con un adecuado reconocimiento y compensación debe buscarse como una estrategia integradora, que transmita seguridad y confianza en el futuro del sector del *fitness*.

Palabras clave: motivación del instructor de *fitness*; teoría de la autodeterminación; presiones laborales; identidad profesional.

Abstract. The importance of the *fitness* sector in providing opportunities for exercise promotion is based on qualified, competent professionals responsible for the dynamics of exercise prescription and motivation. Drawing from self-determination theory, this study examined the interplay between perceived job pressures and motivation in *fitness* professionals. Data was collected from 366 exercise professionals (172 women), using a cross-sectional design. Questionnaires assessing Perceived Job Pressure (organizational; internal and clients) and Basic Psychological Needs Satisfaction (BPNS) were completed online. Correlational and regression analysis was used to test the hypothesized model. The results demonstrate no association between professional qualifications and pressure levels in BPNS. However, it is important to highlight that the levels of pressure from above (organizational) were negatively associated with the satisfaction of the total BPNS (autonomy, competence, and positive relationship). More years of experience were associated with lower pressure values and more satisfaction of competence. Regarding gender, pressures, and their relationship in BPNS, men have higher score in BPNS. Organizational pressures were negatively associated with the satisfaction of total BPNS in professionals. Findings have theoretical and applied implications: team leaders must be aware of the negative impact of organizational pressure and its negative associations with needs satisfaction. Developing teams with younger and experienced professionals with adequate recognition and compensation should be sought as an inclusive strategy, conveying security and trust in the future of the *fitness* sector.

Keywords: fitness instructor motivation; self-determination theory; job pressures; exercise professional identity.

Fecha recepción: 04-08-22. Fecha de aceptación: 28-11-22

Luis Cerca

p628@ulusofona.pt

Introdução

Segundo o Plano de Ação Global da Organização Mundial de Saúde sobre atividade física (AF) 2018 – 2030, em todo o mundo, um em quatro adultos e três em quatro adolescentes (de 11 a 17 anos) não cumprem atualmente as recomendações globais de AF (World Health Organization, 2018). Ser fisicamente ativo representa a base da pirâmide para uma sociedade que procura um estilo de vida saudável, sendo que o desporto e o exercício são formas organizadas, estruturadas e praticadas de uma forma sistémica, com ou sem quadro competitivo.

Paradoxalmente, os dados indicam que os níveis de AF têm vindo a diminuir nos últimos anos (Eurobarometer, 2018, 2022; IHRSA, 2022), pelo que é importante ter noção dos motivos pelos quais as pessoas se envolvem no exercício físico, podendo ser identificadas múltiplas razões (muitas vezes motivacionais e teoricamente conflituantes) (Lindwall et al., 2017). As abordagens teóricas para o estudo da adesão ao exercício são inúmeras, derivadas de teorias psicológicas de motivação e de mudança comportamental que podem explicar problemas na motivação, mas também, uma regulação desajustada, para a adoção de um estilo de vida saudável (Ntoumanis et al., 2018). Uma dessas abordagens é a Teoria da Autodeterminação (TAD), que permite não apenas compreender melhor os processos humanos em diversas áreas (educação, trabalho, atividades de lazer, relacionamentos, entre outros), mas também orientar aplicações e intervenções para a compreensão da condição humana (Deci & Ryan, 2008; Vallerand et al., 2008).

A problemática da qualidade da motivação é central para a TAD, focando-se mais no tipo de motivação inerente ao propósito do objetivo, do que na magnitude da mesma (Silva et al., 2015). Recentemente, numa metanálise, concluiu-se que as intervenções baseadas na TAD, e num contexto de suporte às necessidades psicológicas básicas (NPB), de autonomia, competência e relação, apresentaram indicadores relevantes no âmbito da modificação comportamental (Ntoumanis et al., 2020), podendo de forma determinante, influenciar a adesão e manutenção de um determinado comportamento (Rodrigues et al., 2018), impactando consideravelmente a saúde física e mental. Assim, a satisfação das NPB, bem como o suporte de formas mais autodeterminadas de motivação, podem ser estratégias eficazes para melhorar a experiência do exercício e a tomada de decisão, contribuindo para a adesão continuada aos programas de exercício (Shogren et al., 2019; Trigueros et al., 2019). No entanto, a maioria da investigação científica tem-se focado no estudo do praticante, sendo escassa a evidência acerca da motivação do profissional de exercício (PE).

Importância dos Profissionais de Exercício

No enquadramento da TAD, a satisfação das NPB é essencial para uma melhoria do bem-estar (Ryan & Deci, 2000). Num estudo recente, sobre as NPB e o contexto

social, com uma amostra 452 praticantes e 44 PE, demonstrou-se que existe uma relação positiva entre um "contexto social de apoio" percecionado e a satisfação das NPB (Lanoue et al., 2018). O mesmo autor enalteceu a importância da função dos profissionais, reforçando que o apoio profissional percecionado por parte dos praticantes pode criar condições favoráveis para promover a adesão ao exercício a longo prazo. A evidência científica sustenta que a satisfação das NPB de um praticante pode estar associada a comportamentos que proporcionam um ambiente interpessoal de apoio, o que realça a importância da necessidade dos PE possuírem competências sobre estratégias de suporte, de forma a aumentar a adesão e o bem-estar psicológico (Rodrigues et al., 2020a; Rodrigues et al., 2020b; Ryan & Deci, 2017; Silva et al., 2017).

A importância de que o mercado do *fitness* proporcione oportunidades para a promoção do exercício assenta definitivamente em profissionais qualificados, competentes e que são responsáveis pelas dinâmicas da prescrição e da motivação para a prática (De Lyon et al., 2017; De Lyon & Cushion, 2013; Rodrigues et al., 2020b; Teixeira et al. 2020). Esta preocupação da competência e da motivação foi anteriormente bem documentada num estudo de revisão, que alertou para um conjunto de questões sobre o papel dos PE e o seu desempenho na sociedade contemporânea (De Lyon et al., 2017). O autor alerta para o facto de que as questões relacionadas com a qualidade da formação dos profissionais, e as competências exercidas na sua função diária, estão fortemente ligadas às estruturas organizacionais e condições de emprego. Estas incluem os problemas que decorrem dos baixos níveis salariais, da rotatividade da mão-de-obra e da falta de infraestruturas de desenvolvimento de carreiras, estando correlacionados com baixos níveis de satisfação no trabalho (De Lyon et al., 2017; Nguyen & Duong, 2020; Ramos et al., 2021a, 2021b). Num estudo recente desenvolvido no mercado nacional com uma amostra de 445 profissionais, cerca de 68,2% estão integrados num vínculo laboral de trabalhador independente e 69,1% auferem um salário inferior a 1.053€ mensais (Ramos et al., 2021a). Além disso, estes problemas levantam questões importantes em termos de identidade, sobre os níveis de profissionalismo e credibilidade que sustentam o setor. Tais condições podem ser adversas a uma continuidade no setor, a um investimento dos profissionais na formação contínua, sendo sem dúvida um fator determinante para a qualidade da motivação (Rosado et al., 2014; Teixeira et al., 2020). Importa reforçar que os profissionais mais qualificados (níveis de certificação), assim como os mais experientes, apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Ramos et al., 2021b), estando a motivação dos profissionais, ao longo do tempo, diretamente relacionada com a satisfação das NPB (Olafsen et al., 2018). Quando estas necessidades são satisfeitas no trabalho, seja através do trabalho em si, do clima ou da inter-relação com os colegas, os colaboradores tendem a ter uma motivação mais autónoma, de alta qualidade e um maior bem-estar (Chong & Gagné, 2019).

Este facto é de grande relevância para os PE, que desejam motivar os outros de uma forma que promova compromisso, esforço, bem como desempenho de alta qualidade (Raposo et al., 2020; Ryan & Deci, 2000; Silva et al., 2017).

Profissionais de exercício e as pressões no trabalho

A motivação para o trabalho pode ser pensada em termos de diferentes tipos de foco primário: conteúdo, contexto ou processo (Kanfer et al., 2017). Cada profissional pode ser ativo e comprometido, ou ser passivo e distante, devido às condições sociais em contexto de trabalho (Ryan & Deci, 2000). O estudo das pressões causadas por estes enquadramentos na área do *fitness*, ainda está nos seus passos iniciais. Segundo um estudo recente, os PE não são a favor de trabalhar sob pressão, ou num ambiente tenso e controlado, uma vez que a gestão do seu tempo se destaca como uma prioridade (Mileva & Bahchevanova, 2021).

Assim, e para obter uma compreensão mais profunda de como diferentes níveis de pressões e constrangimentos de trabalho podem estar relacionados com a motivação dos profissionais, foi desenvolvido um quadro coerente que distingue as pressões de "cima" (organizacionais), "baixo" (dos praticantes/clientes) e de "dentro" (internas) (Pelletier et al., 2002; Reeve, 2009; Taylor et al., 2009). Este constructo já foi aplicado em contexto de ensino, onde se destaca a importância dos padrões de interação entre o sistema escolar e o professor. Enquadramento similar também foi aplicado no setor do *fitness*, visto serem contextos profissionais, com funções similares, de ensino e promoção da AF e do exercício, apoiada em qualidades pedagógicas, relacionais e técnicas (Campos et al., 2017; Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017) e respetiva interação com os quadros de gestão.

A evidência científica alerta para a importância de contextos, nos sistemas escolares, que não pressionem os professores para um estilo de ensino específico, e/ou para objetivos específicos (Bartholomew et al., 2014; Pelletier et al., 2002; Taylor et al., 2008). Sistemas escolares que pressionam os professores levam a que a experiência em sala de aula possa resultar na deterioração da motivação dos professores e da qualidade das interações destes com os alunos, com os consequentes efeitos deletérios na sua motivação. Independentemente do contexto, a importância de reconhecer as NPB como um mecanismo psicológico, que explica como e porque o clima social tem implicações na motivação do trabalho, é determinante para a gestão da pressão (Olafsen et al., 2018; Taylor et al., 2009). Tal facto verifica-se também no contexto do treino (Bentzen et al., 2014) e do *fitness* (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017)

O facto de os PE operarem em exigentes condições de mercado, estando sujeitos a uma regulamentação detalhada e monitorização das suas práticas diárias de trabalho, poderá implicar níveis elevados de pressão. Da mesma forma, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, é uma fonte de pressão, decorrente do cansaço que advém de

uma atividade profissional de grande desgaste físico, psicológico e do exigente horário de trabalho (De Lyon et al., 2017; Rosado et al., 2014). Num estudo recente com profissionais de exercício ($n=270$), foi referido que a perceção de exaustão é ampliada em situações de esgotamento, por muitas vezes não se poder ter um dia de folga, devido à falta de profissionais substitutos, acrescentando ainda a perceção que os profissionais têm de contribuir mais do que o que recebem (Prochnow et al., 2020).

Num outro estudo, realizado no contexto nacional, envolvendo 366 PE com o objetivo de analisar os antecedentes, mediadores e estratégias motivacionais, concluiu-se que a pressão no trabalho pode influenciar os profissionais a pressionar os seus próprios clientes, trazendo exaustão emocional para si mesmos (Silva et al., 2017). Pelo contrário, contextos de trabalho percebidos como facilitadores de níveis elevados de autonomia, competência e relação foram associados ao maior uso de estratégias de apoio à autonomia e realização pessoal. Na continuidade do racional teórico do estudo anterior, os autores de um estudo recente concluíram que existe uma associação negativa entre a perceção das pressões de trabalho e o tipo de estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício (Raposo et al., 2020). O mesmo estudo refere que a exigência imposta pelos quadros de gestão, ao pressionar os profissionais meramente por objetivos ditos rápidos (e.g., vendas; frequência de alunos/aula), cria uma pressão desmedida, comprometendo o bem-estar dos profissionais e induzindo sentimentos de insegurança no trabalho. As pressões de cima (organizacionais) contribuem para níveis de stress excessivo, que impedem a satisfação no trabalho dos PE, que por sua vez têm de ter uma disponibilidade para os tão desejados relacionamentos interpessoais. Por outro lado, a perceção de autonomia por parte dos profissionais, induz a interações sociais mais positivas e de suporte com aos praticantes de *fitness* (Rodrigues et al., 2018) e do treino (Stebbing et al., 2015). Perante um contexto de pouco suporte (restrições de tempo, falta de apoio dos colegas e praticantes desmotivados (amotivados), os profissionais evidenciam um aumento da frustração, o que promove estratégias de controlo durante a atividade (Rocchi & Pelletier, 2017).

Analisando aspetos mais específicos dos diferentes tipos de pressão, e em particular, em função do género, é importante realçar que os homens poderão ter a perceção de uma maior pressão das exigências quantitativas, como sobrecarga de trabalho (rapidez/tempo) do que as mulheres, enquanto as mulheres sentem uma maior pressão das exigências qualitativas ou psicológicas (Torres et al., 2013). O mesmo estudo, com uma amostra de 5496 homens e 2779 mulheres, refere que no que diz respeito às demandas intelectuais, as mulheres percecionam que têm de se esforçar mais para provar o seu valor do que os homens. Este facto pode ser responsável por um maior *stress* no trabalho. Perante situações de *stress*, a literatura indica que as mulheres sofrem de alterações de saúde mental superiores às dos homens, nomeadamente de ansiedade,

depressão e insónia (Pieh et al., 2020). Assim as exigências qualitativas ou psicológicas são determinantes na gestão das pressões do trabalho na mulher. Um estudo realizado num contexto da área da saúde, sobre a análise das NPB e a satisfação no trabalho, vem reforçar o facto de que, se as NPB forem satisfeitas, as mulheres profissionais de saúde podem beneficiar de níveis mais elevados de bem-estar psicológico (Baya et al., 2018).

Um foco organizacional e políticas voltadas, não apenas para o apoio à autonomia, competência e relacionamento positivo dos profissionais, mas também a limitar a necessidade de frustração ao mínimo, podem produzir resultados ótimos. Existem fatores que influenciam a motivação dos profissionais no trabalho e que podem afetar direta e indiretamente o tipo de estratégias motivacionais que eles usam com os clientes, as suas próprias percepções de realização pessoal e exaustão emocional (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017).

A reduzida literatura existente no contexto do *fitness*, especificamente em Portugal, torna pertinente a análise das pressões em PE, para uma melhor compreensão da satisfação das NPB no trabalho e as suas motivações para o trabalho, em função do género, formação académica e/ou profissional e experiência profissional.

Objetivo do estudo

O objetivo deste trabalho consiste em analisar a relação entre a experiência profissional, a formação académica e/ou profissional, género e idade com as formas de pressão no local de trabalho ("de cima" (organizacionais), "de baixo" (dos praticantes/clientes) e "de dentro" (internas)). Adicionalmente, será também explorada a relação das pressões no trabalho com as NPB no contexto laboral. O modelo conceptual proposto está representado na Figura 1. A definição destas determinantes baseia-se em pesquisas passadas apoiadas no constructo da TAD (Ryan & Deci, 2000) assim como do estudo do impacto das pressões nas NPB (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017).

Consideraram-se estudos anteriores para a colocação de quatro hipóteses: (1) existe uma associação negativa entre as pressões organizacionais e a satisfação das NPB, assim como uma associação positiva com as restantes pressões (internas; clientes); (2) os profissionais licenciados apresentam níveis de pressão no trabalho mais baixos do que os de formação técnico-profissional; (3) as mulheres apresentam níveis de pressão do trabalho mais elevados do que os homens; e (4) mais anos de experiência profissional estão associados a níveis de pressão no trabalho mais baixos.

Método

Participantes

Este estudo observacional transversal está enquadrado no projeto Promotion of Exercise Motivation and Autonomy (POEMA) (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017), que envolveu 366 PE de ambos os géneros (193 masculi-

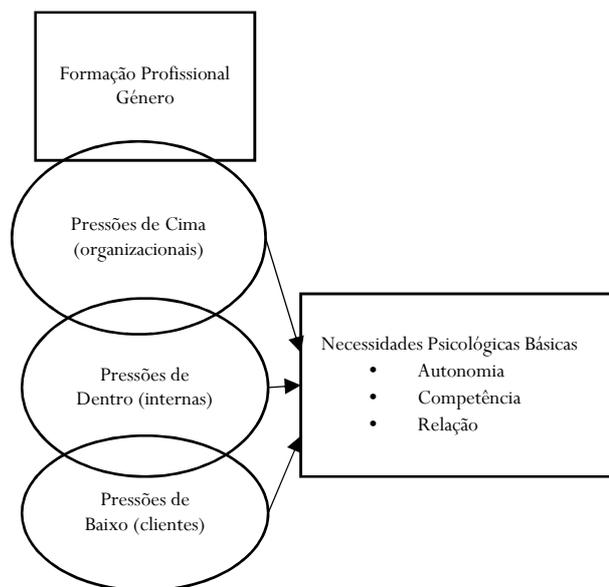


Figura 1. Modelo hipotético no contexto do Fitness a partir da perspectiva da teoria da autodeterminação e das pressões no trabalho.

nos, 172 femininos, 1 não especificado). Foram incluídos no estudo os profissionais certificados que trabalhavam na área do Exercício e Bem-Estar em contexto de atividades de grupo e atividades individuais em Ginásios e Clubes de Saúde em Portugal. Foram contactados através de bases de dados de instituições (Universidades; Empresas de formação; Ginásios e Clubes de Saúde) associadas à área do Exercício e Bem-Estar e os dados recolhidos em formato de papel e digital. As idades variaram entre 18 e 58 anos [Média (M) \pm Desvio-padrão (DP) = 34.2 \pm 6.4], e sua experiência de trabalho entre 1 e 35 anos (M \pm DP = 7.7 \pm 5.8). Note-se que houve um problema na recolha de dados relativos às idades e que estes dados não dizem respeito à totalidade da amostra, representando cerca de 17% da mesma.

A Tabela 1 apresenta as características demográficas da amostra.

Tabela 1. Características Demográficas

	N	MD \pm DP	Mínimo	Máximo	FR %
Idade	367 (55)	34.2 \pm 6.4	18	58	
Género	366	.-	.-	.-	
Masculino	193	.-	.-	.-	53.72
Feminino	171	.-	.-	.-	46.72
Indefinido	1	.-	.-	.-	0.27
Licenciatura	365	.-	.-	.-	
Sim	262	.-	.-	.-	71.78
Não	103	.-	.-	.-	28.21
Locais de Trabalho	349	1.8 \pm 1.1	1	7	
Apenas 1	189	.-	.-	.-	54.15
Mais que 1	160	.-	.-	.-	40.6
Tempo de trabalho	354	24.6 \pm 15.9	1.2	84	
<20h	146	.-	.-	.-	41.24
[20h-40h]	145	.-	.-	.-	40.96
>40h	58	.-	.-	.-	16.38
Anos de Experiência	348	7.7 \pm 5.8	0.25	35	
\leq 5 anos	65	.-	.-	.-	18.67
[5 anos - 10 anos]	130	.-	.-	.-	37.35
\geq 10 anos	153	.-	.-	.-	43.96

N: dimensão da amostra; M: média; DP: desvio padrão; Máximo: valor máximo assumido pela variável; Mínimo: valor mínimo assumido pela variável; FR: frequências relativas

Os questionários em papel foram preenchidos em pequenos grupos, com a presença de um dos investigadores do estudo. Cada questionário tinha um número de identificação, não tendo sido recolhida qualquer tipo de informação que possibilitasse aos investigadores a posterior identificação do seu redator. Iguais cuidados foram tidos em consideração para as instruções dos questionários online.

Os participantes que preencheram o questionário *online*, receberam um *link* que os reencaminhava para uma plataforma (*Google forms*). Uma vez mais, o anonimato dos participantes foi garantido, sendo o número de identificação dos participantes gerado automaticamente através de um algoritmo computorizado.

Os dados recolhidos nos dois momentos do recrutamento, em formato de papel e digital, foram transcritos e codificados para uma base de dados comum, organizada segundo o número de identificação dos participantes. O consentimento informado foi obtido antes do preenchimento dos questionários. A confiabilidade e privacidade dos participantes foi garantida em todas as fases do tratamento de dados.

A aprovação ética foi obtida através do Conselho de Ética em Pesquisa da Faculdade de Motricidade Humana - Universidade de Lisboa (Número de Aprovação: CEFMH 1/2014).

Instrumentos

As avaliações incluíram uma bateria abrangente de medidas psicossociais validadas relacionadas com a TAD no contexto laboral, abrangendo os constructos teóricos em análise, que de seguida se descrevem. As propriedades psicométricas das versões em português aplicadas no presente estudo foram adequadas e estão descritas na seção de resultados (Tabela 1).

Perceção de Pressões em Contexto Laboral

As diferentes categorias de perceção de pressões estão de acordo com distinção apresentada na literatura (Pelletier et al., 2002).

Pressões de “Cima” - Organizacionais

As pressões de “cima” (organizacionais) foram avaliadas pelo questionário Perceived Job Pressure (PJP) (Taylor et al., 2009). A escala global ($\alpha=0.79$) utilizada comporta um total de 10 itens e 3 subescalas refletindo três tipos de pressão no trabalho: a primeira mede a perceção de constrangimentos temporais pelos profissionais de exercício (e.g., “Gostava que as aulas / sessões de PT fossem mais longas”). A segunda avalia a pressão sentida pelo facto de os profissionais serem avaliados/julgados pelo desempenho dos seus alunos e/ou clientes (e.g., “O meu ginásio avalia-me negativamente se os meus clientes desistirem das aulas / sessões de PT”). A terceira afere a perceção de pressões causada pelos órgãos de gestão (e.g., “Gostaria de ter mais autonomia nas aulas / sessões de PT, mas a política do ginásio não o permite”). Uma quarta subescala foi adicionada a partir do questionário Constraints at Work

(Pelletier et al., 2002), que mede as pressões associadas aos colegas de trabalho (e.g., “Tem que estar em conformidade com os métodos de treino dos colegas do ginásio”). Os itens foram respondidos segundo uma escala tipo *Likert* de 1 (nada verdadeiro) a 7 (muito verdadeiro). Alguns itens são declarações negativas, por este motivo, foram reversamente cotadas antes da introdução dos dados. As pontuações de cada subescala foram calculadas e combinadas num indicador da perceção de pressão dos profissionais de exercício no seu ambiente de trabalho, à semelhança do que foi verificado em estudos semelhantes (Pelletier et al., 2002).

Pressões de “Dentro” - Internas

Uma versão em português da Motivation at Work Scale (MAWS) (Gagné et al., 2010; Silva et al., 2017) foi utilizada para determinar a perceção de pressão de “dentro” (internas), medindo os níveis de motivação para o trabalho.

O MAWS ($\alpha = 0.82$) inclui 4 subescalas e contempla 12 itens. As respostas são cotadas segundo uma escala tipo *Likert* de 7 pontos em que 1 corresponde a “nada” e 7 a “exatamente”. A motivação intrínseca ($\alpha = 0.81$) com 3 itens representa a primeira subescala (e.g., “Porque gosto muito deste trabalho”). Segue-se a regulação identificada ($\alpha = 0.73$) com 3 itens (e.g., “Escolhi este trabalho porque ele me permite alcançar os meus objetivos de vida”). A terceira subescala, também com 3 itens, é a regulação introjetada ($\alpha = 0.61$) (e.g., “Porque a minha reputação depende dos resultados que tenho neste trabalho”). E por último, constituída por 3 itens, a regulação externa ($\alpha = 0.79$) (e.g., “Porque este trabalho me permite ganhar bom dinheiro”).

Calculou-se o Relative Autonomy Index (RAI) (Howard et al., 2020; Ryan & Connell, 1989): $\sum (-2 * \text{Externa}) + (-1 * \text{Introjetada}) + (1 * \text{Identificada}) + (2 * \text{Intrínseca})$. O RAI varia entre valores de -18, no extremo de menor autodeterminação para o trabalho, isto é, de presença de uma motivação tendencialmente controlada para o trabalho, e 18 no extremo oposto, uma motivação autónoma. O RAI exprime um índice de ausência relativa de pressão para algo, refletindo um nível de autodeterminação para o trabalho. Nesse sentido, o *score* que expressa tem de ser entendido reversamente (uma vez que *scores* mais elevados se referem a menor pressão interna).

Pressões de “Baixo” – Praticantes/Clientes

Para as perceções de pressões por parte dos praticantes/clientes, e de acordo com um estudo anterior (Pelletier et al., 2002), foi utilizada a dimensão de motivação controlada para o exercício ($\alpha = 0.77$), desenvolvida a partir do questionário Perceived Motivation of Exercisers (PME) (Ng et al., 2012).

O questionário é constituído por 8 itens e são cotadas com recurso a uma escala tipo *Likert* de 0 (não é verdade) a 4 (muitas vezes é verdade). Tem como primeira subescala a regulação externa ($\alpha = 0.84$), composta por 4 itens

(e.g., “Faz exercício porque outras pessoas dizem que deve fazer”). A segunda subescala é a regulação introjetada ($\alpha = 0.66$) e compõe-se em 4 itens (e.g., “Sente-se culpado quando não faz exercício”).

Os autores consideram que o facto de o profissional perceber que os seus clientes têm uma motivação controlada face à prática de exercício pode ser uma fonte de pressão extra, colocando-lhes uma responsabilidade acrescida. Sendo assim, calculou-se uma variável única, somando os valores da regulação externa com a introjetada. Esta variável denominou-se de pressões de baixo, representado a percepção que os profissionais têm da motivação controlada dos praticantes/clientes. É importante mencionar que os valores mais elevados desta variável vão representar níveis mais elevados de pressão negativa, dos profissionais em relação às motivações dos praticantes/clientes

Foi realizada uma tradução e retroversão em português europeu contemporâneo dos questionários acima descritos, de acordo com as recomendações para a investigação transcultural (Brislin, 1970).

Necessidades Psicológicas Básicas

Uma versão em português da Escala de NPB no Trabalho, (Oliva et al., 2017) ($\alpha = 0.82$), foi utilizada para avaliar a satisfação das necessidades dos participantes no trabalho. Trata-se de um instrumento multidimensional que contém 12 itens divididos igualmente em três subescalas, a saber: satisfação de autonomia (e.g., “O meu trabalho permite-me tomar decisões”), satisfação de competência (e.g., “Sinto que tenho a capacidade para desempenhar bem o meu trabalho”) e satisfação de relacionamento positivo (e.g., “Quando estou com pessoas com quem trabalho, sinto-me compreendido”). As respostas a cada item foram dadas numa escala *Likert* de 6 pontos, variando de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente). De acordo com vários estudos anteriores (Silva et al., 2017), os *scores* para cada subescala foram utilizados como fator de satisfação geral das NPB dos profissionais.

Análise Estatística

Para a análise dos dados foram aplicadas técnicas de es-

tatística descritiva (i.e., média; desvio-padrão) e inferencial (i.e., t-student; anova; correlações; regressões) em função das variáveis independentes consideradas (i.e., género, idade, anos de trabalho e experiência profissional) usando um nível de significância de 5% ($p < 0.05$). Os cálculos foram efetuados com recurso ao programa estatístico IBM SPSS (versão 22).

Foi aplicado o teste de *Kolmogorov-Smirnov*, com correção de *Lilliefors*, para analisar da normalidade dos dados (Miot, 2017) e o teste de *Levene* para a homogeneidade (Levene, 1960).

Os questionários utilizados foram sujeitos a uma análise de consistência interna através do cálculo do *Alpha de Cronbach* (Cronbach, 1951). Escalas que apresentem valores de *Alpha* inferiores a 0.6 são consideradas inaceitáveis (Taber, 2018). Para o teste *t* foi calculada a Dimensão do Efeito (DE), tendo como referência os valores de corte de *Cohen*: efeito pequeno = 0.2, efeito médio = 0.5 e efeito grande = 0.8. Por sua vez para as ANOVAS os critérios para o tamanho do efeito foram os seguintes: efeito pequeno = 0.01, efeito médio = 0.05 e efeito grande = 0.14 (Daly & Cohen, 1978).

Resultados

Análise preliminar e descritiva

As avaliações incluíram medidas psicossociais validadas relacionadas com os constructos da TAD. As propriedades psicométricas das versões portuguesas utilizadas neste estudo foram aceitáveis. A média, desvio padrão, correlações bivariadas e coeficientes de fiabilidade para todas as variáveis utilizadas no presente estudo são relatados na Tabela 2.

Análise das hipóteses

Para testar a hipótese 1 (existe uma associação negativa entre as pressões de organizacionais e as NPB e uma associação positiva com as restantes pressões (internas; clientes) foi realizada uma análise correlacional, apresentada na tabela 2, aprofundando-se depois a análise com uma regressão linear múltipla hierárquica.

Tabela 2.

Média, desvio-padrão, consistência interna e análise correlacional das variáveis em estudo

	<i>M</i>	<i>DP</i>	α	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Pressão Total: cima, dentro e de baixo	59.66	14.57	0.79								
2.Pressão Cima	33.74	11.23	0.79	.724**							
3. Pressão baixo	17.32	8.07	0.77	.648**	.108*						
4.Pressão dentro	14.16	3.81	0.82	.419**	-.003	.295**					
5. NPB totais: autonomia, competência e relacionamento positivo	59.72	7.61	0.84	-.077	-.357**	.134*	.348**				
6.Autonomia	20.07	2.97	0.76	-.115*	-.319**	.070	.262**	.866**			
7.Competência	21.20	2.53	0.81	-.096	-.342**	.068	.306**	.836**	.679**		
8.Relacionamento Positivo	18.45	3.44	0.81	.020	-.250**	.197**	.324**	.843**	.544**	.519**	
9.Total de anos em todas as atividades	7.77	5.89		-.140*	-.152**	-.094	-.004	.018	.046	.122*	-.073

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$, *M* = Média; α = Alfa de Cronbach; *DP* = Desvio Padrão.

Os resultados do teste de correlação demonstraram que os níveis de pressão de cima estiveram associados negativamente com o score total de satisfação das NPB nos

profissionais ($r(363) = -.357, p = .005$). Os níveis de pressão de baixo e de dentro estiveram associados positivamente à satisfação das NPB nos profissionais ($r(353) = .134,$

$p=.001$; $r(351) = .348$, $p=.001$). Mais anos de experiência estiveram associados a menores valores do total das pressões ($r(316) = -.140$, $p=.013$) e mais satisfação da competência ($r(316) = .122$, $p=.013$).

A regressão linear múltipla hierárquica colocou, num primeiro passo as variáveis Anos e Género, e num segundo passo as pressões, através de um processo ENTER, chegando aos resultados da tabela 3.

O modelo hipotético das relações preditivas (Fig 1) foi testado com as regressões, produzindo índices aceitáveis. O modelo de regressão explicou em 28,7% da satisfação das necessidades psicológicas básicas total ($F(5.315) = 26.40$, $p=.000$, $R^2=.287$), 21,3% da satisfação de autonomia ($F(5.315) = 18.02$, $p=.000$, $R^2=.213$), 22,1% da satisfação da competência ($F(5.315) = 18.77$, $p=.000$, $R^2=.221$) e 21,1% da satisfação do relacionamento positivo ($F(5.308) = 17.76$, $p=.000$, $R^2=.211$).

As pressões de organizacionais e de internas (recorde-se que estas últimas têm um score negativo) apresentam um impacto negativo no score total das NPB, assim como na satisfação da autonomia, competência e relacionamento positivo. As pressões dos clientes poderão influenciar positivamente o score total das NPB assim como o relacionamento positivo. Confirma-se assim, parcialmente, a hipótese 1, no que diz respeito à associação das pressões organizacionais e de internas, já que as pressões dos clientes apresentam em parte uma associação positiva, com o score total das NPB e com o Relacionamento Positivo, sendo estas últimas contrárias à hipótese (note-se que a variável pressões internas tem uma cotação inversa, sendo que mais valores do *RAI* mais elevados, significam menos pressão).

Tabela 3.

Regressão entre as variáveis independentes (género; anos de experiência; pressão de cima, baixo e dentro) e as variáveis dependentes (Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas Total, Autonomia, Competência e Relacionamento Positivo).

Variáveis Independentes	NPB Total			Autonomia			Competência			Relac. Positivo		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Género	-0.08	-1,17	0.088	-0.12	-2.40	0.017	-0.07	-1,55	0.120	-0.02	-0.50	0.615
Anos de experiência	-0.03	-0.70	0.479	0.00	-0.13	0.894	0.05	1.10	0.268	-0.10	1.99	0.047
Pressão de cima	-0.39	-8.21	<0.001	-0.34	-6.85	<0.001	-0.33	-6.66	<0.001	-0.32	-6.41	<0.001
Pressão de dentro	0.32	6.42	<0.001	0.26	5.08	<0.001	0.29	5.73	<0.001	0.26	4.95	<0.001
Pressão de baixo	0.10	2.06	0.040	0.04	0.84	0.400	0.36	0.69	0.488	0.17	3.23	0.001
	$R^2 =$	0.287	$p<.001$	$R^2 =$	0.213	$p<.001$	$R^2 =$	0.221	$p<.001$	$R^2 =$.211	$p<.001$

Nota: t= valor da estatística de teste; p=significância;

Tabela 5.

Média; desvio padrão; test t e tamanho do efeito Cohen's (d) para comparar os diferentes tipos pressões no trabalho e satisfação das necessidades psicológicas básicas no trabalho nos diferentes géneros.

N	Masculino		Feminino		t	p	d	
	M	DP	M	DP				
Pressão Total	333	59.55	14.72	59.69	14.46	-0.08	0.935	0.00
Pressão de cima	362	33.29	11.24	34.17	11.23	-0.74	0.459	0.07
Pressão de baixo	353	17.38	8.18	17.25	8.00	0.14	0.882	0.01
Pressão de dentro	351	14.46	3.72	13.82	3.91	1.57	0.117	0.16
NPB_Total	366	60.77	6.78	58.51	8.32	2.815	0.005	0.30
Autonomia	366	20.57	2.67	19.51	3.19	3.416	0.001	0.36
Competência	366	21.49	2.34	20.88	2.70	2.31	0.021	0.24
Relacionamento	360	18.71	3.18	18.14	3.72	1.546	0.123	0.16

Nota. M = Média; DP = Desvio Padrão, t = teste t, p = significância, d=Tamanho Efeito

Para o estudo da hipótese 2 (os profissionais licenciados apresentam níveis de pressão no trabalho mais baixos do que os de formação técnico-profissional) foi realizado um teste t para amostras independentes. De seguida apresentase os resultados (tabela 4) que testam em que medida os diferentes tipos de pressão diferem em função da formação dos profissionais do exercício.

Tabela 4.

Média; desvio padrão; teste t e tamanho do efeito Cohen's (d) para comparar os diferentes tipos de formação relativamente às pressões no trabalho e satisfação das necessidades psicológicas básicas no trabalho

	Licenciados			Não Licenciados		t	p	d
	N	M	DP	M	DP			
Pressão Total	333	59.74	13.95	59.46	16.27	0.15	0.876	0.01
Pressão de cima	362	33.84	11.12	33.46	11.60	0.28	0.775	0.03
Pressão de baixo	353	17.11	7.34	17.90	9.72	-0.873	0.466	0.09
Pressão de dentro	351	14.10	3.79	14.31	3.91	-0.47	0.635	0.05
NPB_Total	366	59.96	7.37	58.99	8.15	1.09	0.272	0.12
Autonomia	366	20.15	2.85	19.85	3.27	0.827	0.409	0.09
Competência	366	21.23	2.48	21.11	2.65	0.41	0.676	0.04
Relacionamento	360	18.56	3.32	18.08	3.73	1.20	0.230	0.13

Nota. M = Média; DP = Desvio Padrão, t = teste t, p = significância, d = Tamanho Efeito

Os resultados da análise indicaram que não existir diferenças significativas entre licenciados e não licenciados no que refere aos diferentes níveis de pressões e à satisfação das NPB.

Para análise das diferenças entre homens e mulheres, relativamente à perceção dos três níveis de pressão e sua relação com a satisfação das NPB foi realizado um teste t para amostras independentes cujos resultados são apresentados na tabela 5 e que testam a hipótese 3 (as mulheres apresentam níveis de pressão no trabalho mais elevados do que os homens).

Tabela 6.

Análise das diferenças entre constructos de acordo com os anos de experiência profissional (≤ 5 anos, entre 5 e 10 anos, e ≥ 10 anos) e post-hoc de Tukey

	< 5 anos (N = 135) a)		5 – 10 anos (N = 120) b)		> 10 anos (N = 73) c)		gl	F	p	η^2
	M	DP	M	DP	M	DP				
Pressão total ^{ac}	61.73	14.78	59.56	14.44	56.30	14.40	2.325	3.306	.038	.02
Pressão de cima ^{ac}	29.14	10.13	28.21	10.06	25.42	10.07	2.354	3.661	.027	.02
Pressão de baixo	17.98	8.26	17.33	8.04	16.32	7.49	2.344	1.088	.338	.00
Pressão de dentro	14.12	3.85	14.25	4.04	14.09	3.45	2.342	.054	.948	.00
NBP_Total	59.56	7.72	59.22	7.22	61.01	7.89	2.357	1.508	.223	.00
Autonomia	19.96	2.96	19.84	2.80	20.76	3.10	2.357	2.723	.067	.02
Competência ^{ac}	20.81	2.69	21.32	2.32	21.86	2.38	2.357	4.813	.009	.03
Relacionamento	18.78	3.23	18.10	3.36	18.43	3.44	2.352	1.319	.269	.00

Nota. M = Média; DP = Desvio Padrão, gl = grau liberdade, p = significância e o η^2 = tamanho efeito
 Teste post-hoc estão assinalados pelas letras a), b) e c)

No que se refere ao género, os homens apresentam valores mais altos da satisfação das NPB totais ($t(366)=2.81$, $p=.005$, $d=0.30$), na competência ($t(366)=3.41$, $p=.001$, $d=0.24$) e na autonomia ($t(366)=2.31$, $p=.021$, $d=0.36$). As variáveis onde existiram diferenças significativas apresentaram efeitos com uma magnitude pequena.

Posteriormente com o objetivo de analisar as diferenças nos constructos psicológicos em função dos anos de experiência realizou-se uma ANOVA e um post-hoc de Tukey (tabela 6) que testam a hipótese 4 (mais anos de experiência profissional estão associados a níveis de pressão no trabalho mais baixos). O critério estabelecido para a divisão dos grupos em anos de experiência foi realizado à semelhança do que foi verificado em estudos na área da saúde sobre o tempo de docência (Almeida et al., 2019).

Os dados indicam que existem diferenças significativas entre as categorias de experiência para a dimensão pressão total [$F(2.325) = 3.306$, $p=0.038$, $\eta^2 = .02$], pressão organizacional [$F(2.354) = 3.661$, $p=0.027$, $\eta^2 = .02$], e a satisfação da necessidade psicológica básica de competência [$F(2.357) = 4.813$, $p=0.009$, $\eta^2 = .03$]. Testada a normalidade e homogeneidade da amostra, procedeu-se ao teste de Tukey para analisar as diferenças entre grupos com valores significativos na ANOVA. Para a pressão total, assim como para as pressões organizacionais, verificaram-se diferenças entre experiência ≤ 5 anos e ≥ 10 anos ($p=0.029$; $p=0.021$), sendo que valor médio foi mais elevado no grupo de ≤ 5 anos de experiência. Quanto à competência existiram diferenças entre os grupos ≤ 5 anos e ≥ 10 anos ($p=0.007$), no entanto o valor médio foi mais elevado no grupo ≥ 10 anos. Os resultados mostram em todos os casos um tamanho do efeito pequeno (0.02-0.03).

Discussão

O objetivo deste trabalho consistiu em analisar a relação entre a experiência profissional, a formação académica e/ou profissional, género e a idade, na relação com as formas de pressão no local de trabalho: ("cima" (organizacionais), "baixo" (dos praticantes/clientes) e de "dentro" (internas) e a satisfação das necessidades psicológicas básicas no contexto laboral.

Os resultados permitem compreender que os níveis de pressões organizacionais e internas (note-se que o *score* das

pressões internas é inverso) estão associados da forma esperada à satisfação das NPB nos profissionais enquanto níveis de pressão internas, e dos clientes, estão associados positivamente em relação à satisfação total das NPB e ao relacionamento positivo. A evidência científica sustenta e reforça que a satisfação as NPB dos profissionais podem estar associada a comportamentos que criam um ambiente interpessoal de apoio às necessidades dos outros, sendo determinante para contextos de trabalho saudáveis (Rodrigues et al., 2020a; Rodrigues et al., 2020b; Silva et al., 2017). Quando estas necessidades são satisfeitas no trabalho, seja através do trabalho em si, do clima de trabalho ou da inter-relação com os colegas de trabalho, os colaboradores tendem a ter uma motivação mais autónoma, de alta qualidade e de bem-estar (Chong & Gagné, 2019), contrastando com contextos que induzem a frustração destas necessidades (Deci & Vansteenkiste, 2004).

No entanto, no presente estudo não se verificaram diferenças significativas, no que refere aos diferentes níveis de pressões e à satisfação das NPB, entre licenciados e não licenciados nas variáveis em estudo. Partindo do pressuposto que os níveis de pressão são idênticos para licenciados e não licenciados (e.g., objetivos de vendas, frequências de aulas, novas angariações), poderia ser expectável que tal acontecesse devido às diferenças de conteúdos programáticos e horas de formação de base que cada profissional necessita para a obtenção do título profissional (Lei n.º 39/2012) e sua relação com as pressões no trabalho (Ekkekakis et al., 2016; Rodrigues, 2019; Zenko & Ekkekakis, 2015).

No que diz respeito à perceção de pressão no local de trabalho e satisfação das NPB, e na ausência de enquadramento legal que diferencie o contexto da participação em contexto dos profissionais com formação no ensino superior vs. formação de natureza técnico-profissional, à exceção da função de diretor técnico (Lei n.º 9/2009; DL n.º 396/2007), é possível assumir que todos os profissionais, sejam reconhecidos da mesma forma pelos responsáveis dos locais onde trabalham, como uma equipa de trabalho relativamente indiferenciada, e como tal, não justificando diferenças significativas nestes parâmetros.

De acordo com os planos de estudos das várias entidades formadoras, e segundo o sistema europeu de transferência de créditos (ECTS – European Credit Transfer Accumulation System), maioritariamente os dois planos de formação (Licenciatura -180 ECTS e Curso de Especia-

lização Tecnológica - 67 ECTS) que dão acesso ao título profissional em Portugal são mais abrangentes em conteúdos programáticos numa perspetiva motora e fisiológica da prescrição do exercício, em contraste com a percentagem em conteúdos na área da psicologia, pedagogia, na vertente da gestão de carreira, liderança e nos respetivos mecanismos da pressão criados pelo enquadramento da gestão deste negócio. Uma publicação sobre as perceções dos PE em relação à ocupação e carreira, alerta para a competição entre licenciados e não licenciados e a escassa regulamentação normativa (Rosado et al., 2014). A formação dos PE deve estar mais alinhada com as expectativas, desafios e demandas do contexto de trabalho quotidiano. No Reino Unido, um estudo sobre a creditação Register of Exercise Professionals (REPs) sugere que a estrutura de formação e credenciamento, por si só, não prepara os PE com os conhecimentos e competências adequados para seu trabalho diário, propondo algumas recomendações para um plano de estudos mais integrado, com qualidade reconhecida (De Lyon et al., 2017; Thompson, 2019, 2020, 2021), e para uma maior diferenciação entre profissionais com diferentes formações, competências e consequentemente responsabilidades.

No que diz respeito ao género, verificaram-se diferenças no constructo global das NPB, na autonomia e na competência, (todos $p < 0.05$), sendo que o género masculino apresentou em todas estas variáveis valores superiores. De facto, tal como postulam os autores da TAD (Ryan & Deci, 2017), as NPB são na sua natureza inatas e universais, sendo expectável que se manifestem de forma idêntica no Ser Humano, sendo que, situações contextuais podem facilitar a satisfação ou frustração destas necessidades (Bartholomew et al., 2011; Ryan & Deci, 2000) e não seria expectável que tal fosse diferente para os PE. No contexto do *fitness* existem diferentes tipos de atividades, horários de aulas e serviços, diferentes sócios e profissionais que podem, em determinado momento, entrar nesta dinâmica de influências que afetam as NPB. De acordo com a TAD, e também de acordo com os dados deste estudo, parecem de facto existir diferenças na satisfação em frustração das NPB nos contextos mais práticos. Em contexto escolar, sabe-se que desde muito cedo alunos do género masculino, do primeiro ciclo de ensino, apresentam uma maior satisfação da autonomia, competência e relacionamento positivo, no que se refere às tarefas proposta e principalmente quando existe um enquadramento competitivo, quando comparados com o género feminino (Patón et al., 2018). Noutro contexto laboral, pesquisas sobre diferenças de género, relativas ao bem-estar psicológico sugerem que profissionais de saúde do género feminino, tendem a manifestar uma menor satisfação no trabalho e bem-estar (Baya et al., 2018; Moreau & Mageau, 2012), assim como uma maior pressão nas componentes emocionais e intelectuais (demandas qualitativas) que influenciam níveis elevados de stress no trabalho (Torres et al., 2013). Por sua vez, o apoio social tem um efeito maior de enfraquecimento sobre os níveis de stress no trabalho nas mu-

lheres.

Do ponto de vista prático, para que exista satisfação das NPB e satisfação no trabalho, vários autores recomendam a construção de ambientes que promovam o bem-estar psicológico alinhados com as diferenças individuais entre os colaboradores (Chong & Gagné, 2019; Uysal et al., 2012).

Os resultados do presente estudo, demonstraram que mais anos de experiência estiveram associados a menores valores de pressão, mais especificamente, as pressões de cima são as que estão significativamente mais associadas aos anos de experiência. Verificou-se também que, quantos mais anos de experiência maior a satisfação da competência. Os PE menos experientes (≤ 5 anos de experiência) apresentam uma maior perceção das pressões totais ($p=0.029$), nomeadamente as pressões organizacionais ($p=0.021$), quando comparados com profissionais mais experientes (≥ 10 anos de experiência). Este resultado é corroborado pelas conclusões de um estudo recente onde concluiu-se que profissionais mais experientes apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Ramos et al., 2021b). Estes dados sugerem que perante níveis de pressão elevados poderá estar em causa as motivações dos profissionais como relatado num estudo anterior sobre as pressões em PE assim como a sua continuidade na profissão ou função (Mileva & Bahchevanova (2021); Silva et al., 2017). Quando os corpos de gestão impõem restrições ou pressões aos profissionais, essas condições possam afetar diretamente os comportamentos dos mesmos e poderão prejudicar a motivação para o próprio trabalho (Raposo et al., 2020). Sendo que a motivação que está relacionada com a satisfação no trabalho e a sua permanência na profissão. Em linha com nosso estudo, evidências recentes apontam que PE com baixa satisfação no trabalho podem abandonar a profissão (Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021). Além disso, um estudo anterior mostrou que o *burnout* advém da satisfação no trabalho dos PE e os sentimentos de incerteza em relação ao presente e ao futuro (Cho & Yi, 2017). Esta perceção dos profissionais mais experientes está de acordo com as perceções e expectativas dos praticantes, pois é possível verificar que diferentes participantes, têm uma visão diferente e/ou compreensão dos diferentes profissionais de exercício de acordo com a sua experiência, sendo um fator determinante nas perceções de competência e confiança por parte dos participantes (Campos, 2019; Padrão et al., 2019). Interessa salientar a dificuldade sentida no recrutamento da amostra com profissionais com experiência acima dos 10 anos e com mais de 35 anos. Resultados semelhantes foram relatados anteriormente num estudo com o objetivo de analisar o perfil profissional de 130 instrutores brasileiros, em que apenas uma reduzida percentagem de profissionais tem mais de 35 anos de idade e/ou, mais de 10 anos de experiência profissional (10,77% da amostra ≥ 10 anos de experiência) (Antunes, 2003). Em conformidade com a investigação anterior, um estudo recente sobre a caracterização de 445 profissionais de fitness em Portugal, apresenta uma idade média de 30,4 anos e experiência profissional média

de 8,7 anos (Ramos et al., 2021a). Num estudo anterior realizado com 519 PE espanhóis a distribuição da experiência profissional da amostra incluiu 368 com menos de dez anos de experiência (70,9%) e 151 com dez anos ou mais (29,1%) (Bernabé et al., 2017). Embora o setor do *fitness* tenha tido o seu início nos anos 80, e sendo relativamente recente comparando com outras áreas como a educação física ou o treino de alto rendimento, constatamos que a literatura apresenta dados robustos em relação à média de idade das amostras dos estudos, assim como os anos de experiência, sugerindo uma mudança prematura de função ou profissão que poderá ter uma relação direta com os baixos níveis de satisfação no trabalho (Antunes, 2003; Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021b; Raposo et al., 2020; Terason, 2018). Importante referir que os autores reforçam que a satisfação no trabalho está negativamente relacionada com a falta de oportunidades, salários baixos, sendo uma preocupação ainda mais evidente nos PE sem contrato de trabalho, e a falta de formação contínua. Em contraste, melhores condições de trabalho parecem reduzir a resposta ao *stress* em profissionais de *fitness* (Farrona et al., 2021), aumentando assim os níveis de satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos PE (Vieira et al., 2022). Sem dúvida um tópico de interesse considerável para a gestão do *fitness* devido à alta taxa de rotatividade dos PE (Terason, 2018; Alam, A., Assim, M. 2019).

Sem margem para dúvidas, e independente da experiência profissional, é possível aos profissionais adaptarem a sua forma de intervenção, para a aumentar a perceção da qualidade, satisfação e lealdade dos participantes (Campos et al., 2017; Glaveli et al., 2021; Rodrigues et al., 2020b; Teixeira et al., 2020). No entanto, convém reforçar que neste estudo são os níveis de pressão organizacionais (“de cima”) que estão associados negativamente à satisfação das NPB dos profissionais, em concordância com investigação anterior e em diferentes contextos (e.g., educação física, treino desportivo e *fitness*), em que os profissionais são influenciados negativamente na sua motivação e atuação pelas pressões organizacionais (e.g. curriculum, direção escolar, liderança), pelas pressões dos praticantes/clientes (“de baixo”) (Bentzen et al., 2014; Pelletier et al., 2002; Taylor et al., 2009), e com uma associação prejudicial com o tipo de estratégias motivacionais utilizadas (Raposo et al., 2020).

Sendo assim, a capacidade dos PE para atenderem às necessidades relacionadas com a saúde dos seus clientes não pode ser separada das condições de emprego e das pressões no trabalho que prevalecem no setor, onde se podem realçar os problemas que surgem de baixos níveis de remuneração, elevado número de prestadores de serviços, poucos profissionais a tempo integral e com horários completos, alta rotatividade e falta de oportunidades de desenvolvimento de carreira (Mileva & Bahchevanova, 2021; Rosado et al., 2014; Teixeira et al., 2020). No sector do *fitness*, e em relação às horas de trabalho, 58% dos profissionais trabalham 35 horas ou

mais, e 42% cerca de 34 horas ou menos, apesar de 66,3% indicar que não tem outra profissão. A maioria dos PE possui vínculo laboral de trabalhador independente e auferem um salário entre 631,98€ e 842,63€ (Ramos et al., 2021a), com impacto nas questões que foram identificadas em relação aos níveis de profissionalismo e credibilidade que sustentam o sector (De Lyon et al., 2017; Zenko & Ekkekakis, 2015). Existe uma necessidade de uma maior credibilidade dos profissionais e de uma maior compreensão das diferentes pressões no trabalho induzidas nos mesmos para que a sua carreira profissional seja duradoura (Silva et al., 2017; Teixeira et al., 2020; Raposo et al., 2020; Rosado et al., 2014). As perceções dos profissionais ao lidarem com os vários níveis de pressão são determinantes para o seu futuro. Este estudo pretende alertar para o facto que ambientes de trabalho que estejam somente focados nos objetivos de vendas, frequência de aulas e adesões constantes, ou mesmo de níveis de competência elevados, mas que não promovam a relação, ou o desenvolvimento de carreiras profissionais, poderá conduzir à diminuição da autodeterminação para o trabalho (Ryan & Deci, 2000), comprometendo o presente e o futuro dos PE assim como o do sector do *fitness*.

Limitações do estudo

O facto do presente estudo ser de natureza observacional transversal, tem implicações na interpretação dos resultados obtidos, não podendo ser inferidas relações de causalidade. Deste modo, um estudo longitudinal, em que a dimensão temporal é tida em consideração no entendimento deste contexto laboral, seria um próximo passo a ter em conta na exploração destas análises.

Outra limitação a ser tida em conta, é a utilização de questionários auto reportados para a aferição das variáveis em estudo, tendo sido utilizada uma recolha presencial e online no mesmo estudo. Para além disso, apesar de todos os questionários utilizados terem sido validados internacionalmente, nem todos foram validados para a população portuguesa, à exceção da Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho (Oliva et al., 2017). De modo a colmatar esta limitação, todos os questionários foram sujeitos a análises das suas propriedades psicométricas.

Conclusões e aplicações práticas

Com o presente estudo pretende-se alertar, suportando com evidências científicas, para um conjunto de questões de grande importância para o desempenho dos PE e o seu papel na sociedade de atual. Nomeadamente o facto de operarem em condições de mercado que limitam o grau de autonomia e flexibilidade em que atuam. A natureza das oportunidades de formação profissional e educação atualmente disponíveis, que carecem de

caminhos de desenvolvimento coerentes e integrados com as necessidades do mercado (Stacey et al., 2010; Zenko & Ekkekakis, 2015), pois os próprios profissionais têm consciência que a componente técnica é muito importante, mas mencionam que existem outras dimensões de grande importância (Ramos et al., 2019), como as trabalhadas no presente estudo. Nomeadamente a gestão das pressões no trabalho e o impacto na satisfação das NPB.

Por último, um alerta para a tensão e pressão que existe dentro do setor do fitness entre lucro e profissionalismo (ou seja, entre gerar lucro com vendas e estabelecer padrões de profissionalismo que são realmente baseados em ter prestado um serviço de qualidade). Reconhecer as inter-relações entre essas questões será um primeiro passo, importante para a compreensão da natureza complexa do papel dos profissionais de exercício e a sua importância na saúde pública (De Lyon et al 2017; Teixeira 2020). Estas inter-relações quando mal compreendidas e implementadas, sem racional teórico, são fonte de um aumento das pressões, quer no ponto de vista do sujeito, quer do envolvimento circundante. O próprio gestor tem de ter uma noção de que o suporte às NPB induz a níveis elevados de motivação.

Futuras investigações poderão explorar outros possíveis moderadores de efeito que procurem um maior entendimento sobre este processo, como o traço de personalidade, a satisfação e frustração das necessidades psicológicas básicas relacionados com o “burnout” e o “engagement”, entre outros.

Referências

- Alam, A., Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *Int. J. Hum. Res. Stud.*, 9, 163–194. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Almeida, M., Maia, F., Machado, M., Souza, F., Silva, V., Carvalho, M., & Neto, J. (2019). Desenvolvimento docente: Avaliação de uma experiência em um curso de Medicina (Teacher development: evaluation of an experience in a Medical course). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 306. <https://doi.org/10.14244/198271992635>
- Antunes, A. (2003). Perfil Profissional de academias de ginástica e musculação. *Revista Digital EFDdesportes*, 60. Disponível em: <https://efdesportes.com/efd60/perfil.htm>
- Campos, F., Simões, V., & Franco, S. (2017). Qualidade do Comportamento do Instrutor em Atividades de Grupo de Fitness. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 12(2), 249-259.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Cuevas, R., & Lonsdale, C. (2014). Job pressure and ill-health in physical education teachers: The mediating role of psychological need thwarting. *Teaching and Teacher Education*, 37, 101–107. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.10.006>
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological Need Thwarting in the Sport Context: Assessing the Darker Side of Athletic Experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 75–102. <https://doi.org/10.1123/jsep.33.1.75>
- Baya, D., Casademunt, A., & Pérez, J. (2018). Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1474. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071474>
- Bentzen, M., Lemyre, P., & Kenttä, G. (2014). The process of burnout among professional sport coaches through the lens of self-determination theory: A qualitative approach. *Sports Coaching Review*, 3(2), 101–116. <https://doi.org/10.1080/21640629.2015.1035050>
- Brislin, R. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Campos, F. (2019). A Percepção dos Praticantes de Hidroginástica em Relação à Qualidade do Instrutor. 14, 6. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 14(1), 28-33.
- Chong, J., & Gagné, M. (2019). Self-Determination Theory for Work Motivation. *Motivation In R. Griffin (Ed.), Oxford Bibliographies in Management*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>
- Cronbach, L. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika* 16 (3), 297-332. University of Illinois.
- Daly, J., & Cohen, J. (1978). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, Revised Edition. *Journal of the American Statistical Association*, 73(363), 680. <https://doi.org/10.2307/2286629>
- De Lyon, A., & Cushion, C. (2013). The Acquisition and Development of Fitness Trainers’ Professional Knowledge. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 27(5), 1407–1422. <https://doi.org/10.1519/JSC.0b013e3182653cc1>
- De Lyon, A., Neville, R., & Armour, K. (2017). The Role of Fitness Professionals in Public Health: A Review of the Literature. *Quest*, 69(3), 313–330. <https://doi.org/10.1080/00336297.2016.1224193>
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deci, E., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Richerch di Psicologia*, 1 (27), 23-35.

- Ekkekakis, P., Albee, M., & Zenko, Z. (2016). Knowledge of Exercise Prescription Guidelines Across One 4-Year Kinesiology Curriculum. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 87(1), 124–130. <https://doi.org/10.1080/02701367.2015.1083524>
- Eurobarometer (2018). *Special Eurobarometer 425—Sport and Physical Activity*. Brussels: European Commission. <https://doi.org/10.2766/483047>
- Eurobarometer (2022). *Special Eurobarometer 525 -Sport and physical activity*. Brussels: European Commission. <https://doi.org/10.2766/356346>
- Farrona, M., Jiménez, M., Unanue, J., Gallardo, L., Liguori, G., & 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* 18,9489. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189489>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Glaveli, N., Papadimitriou, D., Karagiorgos, T., & Alexandris, K. (2021). Exploring the role of fitness instructors' interaction quality skills in building customer trust in the service provider and customer satisfaction. *European Sport Management Quarterly*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1928256>
- Howard, J., Gagné, M., Van den Broeck, A., Guay, F., Chatzisarantis, N., Ntoumanis, N., & Pelletier, L. (2020). A review and empirical comparison of motivation scoring methods: An application to self-determination theory. *Motivation and Emotion*, 44(4), 534–548. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09831-9>
- IHRSA (2022). Economic Health & Societal Well-being: Quantifying the Impact of the Global Health & Fitness Sector—*Global Report*. IHRSA. Disponível em: <https://www.ihrsa.org/publications/economic-health-societal-well-being-quantifying-the-impact-of-the-global-health-fitness-sector/>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Lanoue, S., Desbiens, J., Grenon, V., & Vanderclayen, F. (2018). Exploring Perceived Sociocontextual Variables and Basic Psychological Needs Satisfaction within Adult Group Exercise Classes. *Athens Journal of Sports* 5(2), 25. <https://doi.org/10.30958/ajso.5-2-2>
- Lindwall, M., Ivarsson, A., Weman-Josefsson, K., Jonsson, L., Ntoumanis, N., Patrick, H., Thøgersen-Ntoumani, C., Markland, D., & Teixeira, P. (2017). Stirring the motivational soup: Within-person latent profiles of motivation in exercise. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 14,4. <https://doi.org/10.1186/s12966-017-0464-4>
- Mileva, E., & Bahchevanova, M. (2021). Value Orientations of Future Fitness Instructors. *Trakia Journal of Sciences*, 19, 7. <https://doi.org/10.15547/tjs.2021.s.01.060>
- Miot, H. A. (2017). Avaliação da normalidade dos dados em estudos clínicos e experimentais. *Jornal Vascular Brasileiro*, 16(2), 88–91. <https://doi.org/10.1590/1677-5449.041117>
- Moreau, E., & Mageau, G. (2012). The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too!. *Motivation and Emotion*, 36, 268–286. <https://doi.org/10.1007/s11031-011-9250-9>
- Ng, J., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E., Ryan, R., Duda, J., & Williams, G. (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 325–340. <https://doi.org/10.1177/1745691612447309>
- Nguyen, C., Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13 (3), 373 - 386. ISSN: 2233-7857 IJFGCN
- Ntoumanis, N., Ng, J., Prestwich, A., Quested, E., Hancox, J., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E., Ryan, R., Lonsdale, C., & Williams, G. (2020). A meta-analysis of self-determination theory-informed intervention studies in the health domain: Effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health. *Health Psychology Review*, 1–31. <https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529>
- Ntoumanis, N., Ntoumani, C., Quested, E., & Chatzisarantis, N. (2018). Theoretical approaches to physical activity promotion. In O. Braddick (Ed.) *Oxford Research Encyclopaedia of Psychology*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.212>
- Olafsen, A., Deci, E., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion* 42:178–189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Padrão, A., Franco, S., Campos, F., & Simões, V. (2019). Preferências dos Idosos em Relação ao Feedback dos Instrutores, em Aulas de Grupo de Hidroginástica. 14. *Revista da UIIPS – Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 7(2), 144-156. ISBN: 2182-9608
- Patón, R., Ballesteros, J., Camiño, S., & Giráldez, A. (2018). Assessment of the basic psychological needs in physical education according to age, gender and educational stage. *Journal of Human Sport and Exercise*,

- 13(3), 710-719. <https://doi.org/10.14198/jhse2018.133.20>
- Pelletier, L., Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology, 94*(1), 186–196. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.1.186>
- Pieh, C., Budimir, S., & Probst, T. (2020). The effect of age, gender, income, work, and physical activity on mental health during coronavirus disease (COVID-19) lockdown in Austria. *Journal of Psychosomatic Research, 136*, 110186. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110186>
- Prochnow, T., Oglesby, L., Patterson, M., & Umstadd Meyer, M. (2020). Perceived burnout and coping strategies among fitness instructors: A mixed methods approach. *Managing Sport and Leisure, 1–15*. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1825986>
- Ramos, L., Esteves, D., Franco, S., & Vieira, I. (2019). *Fitness Professionals: Narrative Review*. 3. Summer Conferences of Sports Science. International Seminar of Physical Education, Leisure and Health. *Journal of Human Sport & Exercise*, 14, S1-S3. ISSN 1988-5202
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2021a). Vidaprofit: Caracterização dos profissionais de fitness em Portugal. 12. *Motricidade, 17*(1), 42-53. <https://doi.org/10.6063/motricidade.20727>
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2021b). Job Satisfaction of Fitness Professionals in Portugal: A Comparative Study of Gender, Age, Professional Experience, Professional Title, and Educational Qualifications. *Frontiers in Psychology, 11*, 621526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.621526>
- Raposo, F., Oliva, D., Carraça, E., Palmeira, A., & Silva, M. (2020). The Dark Side of Motivational Practices in Exercise Professionals: Mediators of Controlling Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(15), 5377. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155377>
- Reeve, J. (2009). Why Teachers Adopt a Controlling Motivating Style Toward Students and How They Can Become More Autonomy Supportive. *Educational Psychologist, 44*(3), 159–175. <https://doi.org/10.1080/00461520903028990>
- Torres, P., Padilla, R., & Simó, M. (2013). Job Stress Across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 3*, 620383. <https://doi.org/10.3390/ijerph10010375>
- Rocchi, M., & Pelletier, L. (2017). The Antecedents of Coaches' Interpersonal Behaviors: The Role of the Coaching Context, Coaches' Psychological Needs, and Coaches' Motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 39*(5), 366–378. <https://doi.org/10.1123/jsep.2016-0267>
- Rodrigues, Bento, T., Cid, L., Neiva, H., Teixeira, D., Moutão, J., Marinho, D., & Monteiro, D. (2018). Can Interpersonal Behavior Influence the Persistence and Adherence to Physical Exercise Practice in Adults? A Systematic Review. *Frontiers in Psychology, 9*, 2141. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02141>
- Rodrigues, E. (2019). Estudantes do Ensino Superior - Igualdades Versus Diferença. 13. *Revista Interações, 52*, 39-51.
- Rodrigues, F., Macedo, R., Teixeira, D., Cid, L., & Monteiro, D. (2020a). Fitness trainers' use of need-supportive and need-thwarting behaviors: The role of gender, fitness activity, and professional experience. *Revista Andaluza de Medicina Del Deporte, 14*(2), 82–86. <https://doi.org/10.33155/j.ramd.2020.07.007>
- Rodrigues, F., Monteiro, D., Teixeira, D., & Cid, L. (2020b). O papel dos instrutores de fitness na adesão à prática de exercício físico em Portugal: A importância dos comportamentos de suporte e dos climas motivacionais. *Motricidade, 16* (4) <https://doi.org/10.6063/MOTRICIDADE.21120>
- Rosado, A., Araújo, D., Mesquita, I., Correia, A., Mendes, F., & Guillén, F. (2014). Perceptions of Fitness Professionals regarding Fitness Occupations and Careers: A Phenomenological Analysis. *Revista de Psicología del Deporte, 23*(1), 23-31. ISSN: 1132-239X
- Ryan, R., & Connell, J. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57* (5), 749-76. Disponível em: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1989_RyanConnell.pdf
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Oliva, D., Morin, A., Teixeira, P., Carraça, E., Palmeira, A., & Silva, M. (2017). A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the basic psychological needs at work scale. *Journal of Vocational Behavior, 15*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.001>
- Shogren, K., Wehmeyer, M., Martinis, J., & Blanck, P. (2019). Supported Decision-Making. *Understanding Disability, 324*. <https://doi.org/10.1017/9781108633314>
- Silva, M., Marques, M., & Teixeira, P. (2015). Testing theory in practice: The example of self-determination theory-based interventions. *The European Health Psychologist, 16*(5), 171-180. Disponível em: https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2015/01/2014_SilvaMarquesTeixeira.p

- df
- Silva, M., Oliva, D., Brunet, J., Williams, G., Teixeira, P., & Palmeira, A. (2017). "What Goes Around Comes Around": Antecedents, Mediators, and Consequences of Controlling vs. Need-Supportive Motivational Strategies Used by Exercise Professionals. *Annals of Behavioral Medicine*, 51(5), 707–717. <https://doi.org/10.1007/s12160-017-9894-0>
- Stacey, D., Hopkins, M., Adamo, K., Shorr, R., & Prud'homme, D. (2010). Knowledge translation to fitness trainers: A systematic review. *Implementation Science*, 5(28), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-28>
- Stebbing, J., Taylor, I., & Spray, C. (2015). The relationship between psychological well- and ill-being, and perceived autonomy supportive and controlling interpersonal styles: A longitudinal study of sport coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 19, 42–49. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.02.002>
- Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Taylor, I., Ntoumanis, N., & Smith, B. (2009). The social context as a determinant of teacher motivational strategies in physical education. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(2), 235–243. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.09.002>
- Taylor, M., Ntoumanis, N., & Standage, M. (2008). A Self-Determination Theory Approach to Understanding the Antecedents of Teachers' Motivational Strategies in Physical Education. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(1), 75–94. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.1.75>
- Teixeira, D., Monteiro, D., Rodrigues, F., Sousa, A., Chaves, C., & Cid, L. (2020). Ginásios e Health Clubs em Portugal: Estaremos perante uma República das Bananas? *Motricidade*, 3-17. <https://doi.org/10.6063/MOTRICIDADE.19688>
- Terason, S. (2018) The Influence of Job autonomy on Job Satisfaction in Thai Fitness Trainer Professionals: A Moderation Analysis. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* 7, 225. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000225>
- Thompson, W. (2019). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2020. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 23(6), 10-18. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000526>
- Thompson, W. (2020). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2021. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 25(1), 10–19. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000631>
- Thompson, W. (2021). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2022. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 26(1), 11-20. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000732>
- Trigueros, R., Parra, J., Díaz, A., Batanero, J., Mañas, M., Arias, V., & Liria, R. (2019). The influence of the trainer on the motivation and resilience of sportspeople: A study from the perspective of self-determination theory. *PLOS ONE*, 14(8), e0221461. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0221461>
- Uysal, A., Lin, H., Knee, C., & Bush, A. (2012). The Association Between Self-Concealment from One's Partner and Relationship Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(1), 39–51. <https://doi.org/10.1177/0146167211429331>
- Vallerand, R., Pelletier, L., & Koestner, R. (2008). Reflections on self-determination theory. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 257–262. <https://doi.org/10.1037/a0012804>
- Vieira, I., Esteves, D., Ramos, L., Simões, V., & Franco, S. (2022). Quality of life of fitness professionals in Portugal: Comparative and correlation study. *Frontiers in Psychology*, 13, 958063. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958063>
- World Health Organization. (2018). *More active people for a healthier world: Global action plan on physical activity 2018-2030*. 1-73. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272722/9789241514187-eng.pdf>
- Zenko, Z., & Ekkekakis, P. (2015). Knowledge of Exercise Prescription Guidelines Among Certified Exercise Professionals. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 29(5), 1422–1432. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000000771>