

LUÍS FILIPE EMILIO CERCA

**PRESSÕES LABORAIS, MOTIVAÇÃO, *ENGAGEMENT*
E *BURNOUT* NOS PROFISSIONAIS DE EXERCÍCIO:
ESTUDOS ANTES E DURANTE
A PANDEMIA COVID-19**

Orientador: Prof. Doutor António João Labisa da Silva Palmeira

**Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa
Faculdade de Educação Física e Desporto**

Lisboa

2023

LUÍS FILIPE EMILIO CERCA

**PRESSÕES LABORAIS, MOTIVAÇÃO, *ENGAGEMENT*
E *BURNOUT* NOS PROFISSIONAIS DE EXERCÍCIO:
ESTUDOS ANTES E DURANTE
A PANDEMIA COVID-19**

Tese defendida em provas públicas para a obtenção do Grau de Doutor no Curso de Doutoramento em Educação Física e Desporto, na Especialidade de Atividade Física e Saúde, conferido pela Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa, perante o júri, com o Despacho N.º 334/2023, de 12 de Setembro de 2023, com a seguinte composição:

Presidente:

Prof. Doutor Jorge dos Santos Proença Martins (Universidade Lusófona);

Vogais:

Prof. Doutor Francisco Alberto Arruda Carreiro da Costa (Universidade Lusófona);

Prof. Doutor Sidónio Olivério da Costa Serpa (Universidade Lusófona);

Prof. Doutor José Soares (Faculdade de Desporto da Universidade do Porto) – Arguente;

Prof. Doutor João Moutão (Instituto Politécnico de Santarém)- Arguente;

Prof. Doutor Eduardo Jorge Brazão Vacas de Sousa Silva (Universidade Lusófona);

Orientador:

Prof.º Doutor António João Labisa da Silva Palmeira (Universidade Lusófona)

Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa

Faculdade de Educação Física e Desporto

Lisboa

2023

Epígrafe

*“ Os Guerreiros não caem, ajoelham-se e levantam-se ainda mais fortes.
Somos os verdadeiros Guerreiros, as verdadeiras pessoas que choram, vibram, torcem com o
verdadeiro amor à flor da pele, que não medem esforços para com que esse seu sentimento
seja o mais feliz possível. Somos Atleticanos”*

Dedicatória

Aos meus pais, os responsáveis por moldarem o meu carácter e tornarem-me na pessoa que sou hoje. Aos meus filhos pelo amor eterno e por serem uns seres humanos maravilhosos.

Agradecimentos

Após um projeto com tantos anos, existe um sentimento de concretização, mas sobretudo, de muita gratidão a todos os que me apoiaram durante tanto tempo. Valemos pelas pessoas que estamos rodeados. Num percurso profissional longo, que já dura há 38 anos, muitos foram aqueles que contribuíram para alimentar a paixão e o foco numa área tão emergente. Continuidade de um sonho em querer contribuir para uma sociedade com mais qualidade de vida através do exercício e a saúde.

Em primeiro lugar, quero agradecer ao meu orientador Professor Doutor António Palmeira pela inspiração, apoio, profissionalismo, cooperação neste longo processo. Sendo a pessoa responsável pelo meu crescimento numa área de intervenção que me era estranha, mas com o passar dos anos elucidou-me e orientou-me na procura de respostas para às problemáticas pertinentes do comportamento humano.

Faculdade de Educação Física e Desporto, instituição que me acolheu enquanto aluno e depois professor, na pessoa do seu Diretor, Professor Doutor Jorge Proença e do Diretor deste curso de doutoramento, Professor Doutor Carreiro da Costa.

À Professora Doutora Marlene Silva por todo o seu apoio nos estudos desenvolvidos e nomeadamente no projeto PoEMA.

Ao meu grande amigo e companheiro de doutoramento Frederico Raposo, com o qual partilho grande parte da vida pessoal e profissional desde 1998, no projeto Solplay. Juntos lutamos pela qualidade de serviço de um mercado emergente. Somos verdadeiros guerreiros.

Ao Diogo Teixeira e ao Hugo Pereira (Meca) pela ajuda incondicional nos estudos desenvolvidos e em todo o processo de doutoramento enquanto companheiros de luta.

Ao João Martins e à Cátia Fialho, pois foram importantes na elaboração dos estudos e em momentos importantes da elaboração deste projeto.

A todos os profissionais que me acompanham desde 1985, que uma forma determinante tiveram muita responsabilidade no meu desenvolvimento. Assim como, todas as empresas para as quais trabalhei, proporcionando um conjunto de experiências válidas durante quase quatro décadas.

A todas as pessoas especiais que me rodeiam, e sem citar nomes, elas sabem quem são, pois os atos valem mais que as palavras e estou eternamente grato por me acompanharem e apoiarem neste longo processo.

Por último, à minha família. Aos meus pais e irmãos que são a minha maior força, aqueles me continuam a liderar e a inspirar para ser a minha melhor versão. Ao meu “ganguê”- Mariana, Petra, Filipe e Joana, pelos quais luto todos os dias para lhe proporcionar a educação necessária para serem ainda uma melhor versão da família Cerca. Amo-vos.

Resumo

Os baixos níveis de atividade física têm efeitos adversos para a saúde. Esses efeitos são mitigados naqueles indivíduos que cumprem as recomendações internacionais para a atividade física (AF). No entanto, a população apresenta uma elevada prevalência de estilos de vida sedentário põe em causa a eficácia da adoção de comportamentos fisicamente ativos, com uma prática regular de exercício e de hábitos de vida saudáveis. Sendo assim, existe uma necessidade urgente em proporcionar as oportunidades adequadas para a promoção do exercício, sustentada por profissionais qualificados e competentes, responsáveis pelas dinâmicas da prescrição e da motivação para a prática regular de exercício. O futuro do setor de *fitness* depende fortemente de profissionais motivados e da gestão organizacional do trabalho que vão influenciar a longevidade profissional. A literatura tem focado a perspetiva do cliente/praticante e na sustentabilidade do negócio em detrimento dos profissionais de exercício (PE) e do seu bem-estar. A motivação no trabalho tem influência nas competências que os indivíduos desenvolvem, na forma como interagem com os clientes, nos empregos e carreiras profissionais que procuram e como gerem os seus recursos. Climas controladores e geradores de excessivas pressões laborais poderão ter efeitos adversos no dia a dia dos PE e no abandono precoce da função ou mesmo da profissão. Existe, assim, uma necessidade de investigação, apoiada em racionais teóricos, que sustente as boas práticas da gestão dos recursos humanos, credíveis e impactantes no dia a dia dos PE, e consequentemente do praticante.

Esta tese, baseada no racional da Teoria da Autodeterminação (TAD), teve como objetivo geral analisar as pressões laborais, as variáveis ligadas à motivação no trabalho e efeitos de *engagement* e *burnout* nos PE, em contexto livre de COVID-19 e durante a pandemia COVID-19. Neste propósito, realizaram-se 3 estudos: a) um estudo observacional transversal (estudo I – antes da pandemia), com análise exploratória de dados e inferência estatística, tendo como objetivo analisar os antecedentes motivacionais dos PE e as formas de pressão no trabalho, assim como a sua relação com as necessidades psicológicas básicas (NPB); e b) dois estudos qualitativos retrospectivos (estudo II e III), que pretenderam aprofundar o estudo das pressões no trabalho durante a pandemia, as diferentes variáveis ligadas à motivação e os efeitos no bem-estar laboral (i.e., *engagement* e *burnout*). Os principais resultados indicam que as pressões organizacionais apresentam associações negativas com a satisfação das NPB nos profissionais, sendo este resultado mais evidente durante a pandemia.

Outros resultados sugerem que fatores como o confinamento e distanciamento social aumentaram a falta de confiança, a insegurança, a instabilidade e instigaram os profissionais a questionar as suas metas de vida, e continuidade no setor *fitness*. Tal sofrimento psicológico foi associado a baixos níveis de *engagement* que afetam a redução da satisfação no trabalho. Assumindo que o abandono dos profissionais é uma realidade, é crucial alertar para possíveis intervenções promotoras da satisfação das NPB dos PE, reduzindo os riscos de *burnout* e induzindo ao bem-estar profissional. Os líderes devem procurar recrutar e manter os PE altamente motivados por meio de um ambiente de trabalho que permita uma gestão positiva das pressões laborais, reduzindo o abandono da função ou profissão.

Palavras-Chave: Teoria da Autodeterminação, pressão no trabalho, motivação, profissionais de exercício, *burnout*, *engagement*

Abstract

Low levels of physical activity have adverse health effects, which can be mitigated by adhering to international recommendations for physical activity (PA). Notwithstanding, the epidemiology of sedentary lifestyles calls into question the effectiveness of adopting physically active behaviors, sustained practice of exercise, and healthy lifestyle habits. Therefore, there is an urgent need to provide adequate exercise opportunities supported by qualified and competent professionals responsible for exercise prescription and motivation. The future of the fitness industry depends heavily on motivated professionals and organizational work management that influence professional longevity. The literature focused on the client perspective and the sustainability of the business to the detriment of exercise professionals and their well-being. Work motivation influences professional skills' development, jobs, careers, and how they manage their resources. Controlling climates and excessive job pressures may have adverse effects on the day-to-day life of exercise professionals and lead to early abandonment of function or even the profession. Therefore, there is a need for research based on theoretical rationales that supports excellent human resources management practices with a significant impact on professional and on the client/practitioner.

Based on the Self-Determination Theory, this thesis aimed to analyze job pressures, variables related to work motivation, and the effects of engagement and burnout in exercise professionals in a context free of COVID-19 and during the COVID-19 pandemic. For this purpose, three studies were carried out: a) a cross-sectional observational study (study I, before COVID-19), with exploratory data analysis and statistical inference, aiming to analyze the motivational background of exercise professionals and different forms of job pressure, as well as its relationship with the basic psychological needs; and b) two retrospective qualitative studies (study II and III), intended to deepen the study of job pressure during the pandemic, the different variables linked to motivation and effects on work well-being (i.e., engagement and burnout).

The main results indicate that organizational pressures have negative associations with the satisfaction of basic psychological needs in professionals. As a result, their everyday life suffered a worsening during the pandemic. Furthermore, the results indicate that factors such as confinement and social distancing increased lack of confidence, insecurity, and instability and instigated professionals to question life goals and their continuity in the fitness sector. Such psychological distress was associated with low levels of engagement and can be seen as

negative stimuli that affect job satisfaction. Assuming that professionals' dropout is a reality, it is crucial to alert to possible interventions to prevent, or remedy, the lack of adequacy of exercise professionals' basic psychological satisfaction needs, reducing the risks of burnout and inducing professional well-being. Therefore, leaders should seek to recruit and maintain highly motivated professionals through a work environment that allows positive management of job pressure leading to less dropout of the function or profession.

Keywords: Self-Determination Theory, work pressure, motivation, exercise professionals, burnout, engagement

Abreviaturas

ACSM – American College of Sports Medicine

AF – Atividade Física

AGAP – Associação de Ginásios e Academias de Portugal

EF – Exercício físico

IHRSA - International Health & Racquet Sports Association

NPB – Necessidades Psicológicas Básicas

OMS – Organização Mundial de Saúde

PE – Profissional de Exercício

PoEMA – Promotion of Exercise Motivation and Autonomy/Promoção da Motivação e Autonomia para o Exercício

PA - Physical Activity

TAD - Teoria da Autodeterminação

TAC -Teoria da Avaliação Cognitiva

TCO – Teoria do Conteúdo do Objetivo

TEF – Técnico de Exercício Físico

TNPB - Teoria das Necessidades Psicológicas Básicas

TOC - Teoria das Orientações de Causalidade

TMR - Teoria da Motivação das Relações

TOI – Teoria da Integração Organísmica

WHO – World Health Organization

Índice Geral

Capítulo I – Introdução Geral ao Desenvolvimento da tese.....	15
1.1 Introdução ao Trabalho Desenvolvido.....	16
1.2 Estruturação e Organização da Tese.....	21
Capítulo II – Enquadramento Teórico e Objetivos da Tese.....	23
2.1 Promoção de exercício e o Setor do <i>Fitness</i> : Enquadramento e Expetativa.....	24
2.2 Setor do <i>Fitness</i> na era do confinamento e distanciamento social durante a pandemia do COVID-19.....	27
2.2.1 Impacto da COVID-19 – Inatividade durante o confinamento social.....	27
2.2.2 Distanciamento social e o setor do <i>Fitness</i>	28
2.2.3 Enquadramento dos Profissionais de Exercício na Pandemia Global.....	31
2.3 Teoria da Autodeterminação.....	34
2.4 Motivação para o trabalho.....	46
2.5 Pressões no trabalho	55
2.6 <i>Burnout vs Engagement</i> e a sua relação com a satisfação no trabalho.....	61
2.7 Profissionais de exercício e expetativas de futuro.....	68
2.8 Revisão de estudos similares	73
2.9 Objetivos da tese	81
Capítulo III– Método Geral	83
3.1 Desenhos dos Estudos	84
3.2 Participantes.....	84
3.3 Instrumentos.....	85
3.4 Procedimentos	86
3.4.1 Operacionais.....	87
3.4.2 Estatísticos.....	90
Capítulo IV– Estudos Desenvolvidos.....	92
4.1 Estudo I –Experiência profissional e formação académica dos profissionais de exercício físico: relação das pressões no trabalho com as necessidades psicológicas básicas no contexto laboral do <i>Fitness</i>	93
4.1.1 Resumo.....	94
4.1.2 Introdução	95
4.1.3 Método	101
4.1.4 Resultados	106
4.1.5 Discussão.....	110
4.1.6 Limitações	115
4.1.7 Conclusões e aplicações práticas	116
4.1.8 Referências.....	118
4.2 Estudo II – <i>Fitness professionals’ work motivation, motivational strategies, and burnout during the first COVID-19 social confinement: A qualitative study</i>	125
4.2.1 Abstract	126
4.2.2 Introduction	127
4.2.3 Method	133
4.2.4 Results	136
4.2.5 Discussion	145
4.2.6 Limitations	153

4.2.7 Conclusions and Implications	154
4.2.8 References	156
4.3 Estudo III – Fitness professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 social distancing and second confinement: A qualitative study.....	167
4.3.1 Abstract	168
4.3.2 Introduction	169
4.3.3 Method	173
4.3.4 Results	177
4.3.5 Discussion	189
4.3.6 Limitations	196
4.3.7 Conclusions and Implications	196
4.3.8 References	198
Capítulo V – Discussão Geral.....	208
5.1 Introdução	209
5.2 Discussão de Resultados	210
5.2.1 Análise Conjunta dos Estudos.....	219
5.3 Limitações.....	221
5.4 Implicações Futuras.....	222
Capítulo VI – Conclusões/Considerações Finais	224
Referências Bibliográficas.....	227
Anexos.....	261

Índice de Tabelas

Capítulo 4

4.1 Estudo I – Experiência profissional e formação académica dos profissionais de exercício físico: relação das pressões no trabalho com as necessidades psicológicas básicas no contexto laboral.....

Tabela 1 - Características Demográficas	102
Tabela 2 - Média, desvio-padrão, consistência interna e análise correlacional das variáveis em estudo	107
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).	107
Tabela 4 - Média; desvio padrão; teste t e tamanho do efeito Cohen's (<i>d</i>) para comparar os diferentes tipos de formação relativamente às pressões no trabalho e satisfação das necessidades psicológicas básicas no trabalho.....	108
Tabela 5 - Média; desvio padrão; teste t e tamanho do efeito Cohen's (<i>d</i>) para comparar os diferentes tipos pressões no trabalho e satisfação das necessidades psicológicas básicas no trabalho nos diferentes géneros.....	109
Tabela 3 - 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.....	109

4.2 Estudo II – Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during the first COVID-19 social confinement: A qualitative study

Table 1 - Demographic details reported by participants	133
Table 2 - Exercise professional's motivation, motivational practices used, and burnout signs during the first COVID-19 social confinement	137
Table 3 - Associations between the resulting categories and the theoretical rationale	146

4.3 Estudo III – Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 social distancing and the beginning of the second confinement: A qualitative study.....

Table 1 - Demographic details reported by participants	174
Table 2 - Exercise professional's motivation, motivational practices used, and burnout signs during first COVID-19 social distancing and second confinement	177
Table 3 - Associations between the resulting categories and the theoretical rationale	190

Índice de Figuras

Capítulo 2

Figura 1: Estudo PoEMA - <u>P</u> romotion of <u>E</u> xercise <u>M</u> otivation and <u>A</u> utonomy.....	34
--	----

Capítulo 4

4.1 Estudo I – Experiência profissional e formação académica dos profissionais de exercício físico: relação das pressões no trabalho com as necessidades psicológicas básicas no contexto laboral.....	
---	--

Figura 1- Modelo hipotético no contexto do <i>Fitness</i> a partir da perspetiva da teoria da autodeterminação e das pressões no trabalho	101
---	-----

Capítulo I

Introdução Geral ao Desenvolvimento da Tese

Capítulo I – Introdução

.....

1.1 Introdução ao Trabalho Desenvolvido

Segundo a Organização Mundial de Saúde (WHO 2018), quatro a cinco milhões de mortes por ano poderiam ser evitadas se a população global fosse fisicamente ativa. A realidade nacional sobre a inatividade física custa diretamente ao sistema de saúde português 1000.000.000 € (mil milhões de euros) para o tratamento e cuidados de patologias associadas ao descondicionamento físico (IHRSA, 2022). O mesmo estudo refere que cada trabalhador português inativo tem custo associado de 1.150 €/ano, representando 7% do rendimento médio *per capita*. O custo de uma sociedade “doente” é uma problemática que afeta a todos, mesmo aqueles que têm um estilo de vida saudável, mas seguindo a máxima que valem os pelas pessoas de que estamos rodeados, é inconcebível a falta de eficácia de todos os intervenientes e medidas associadas ao impacto do sedentarismo na saúde pública.

A evidência científica demonstra que existe uma associação entre os comportamentos sedentários, a mortalidade por doenças cardiovasculares e o cancro (Ekelund et al., 2019; Mctiernan et al., 2019; Zhao et al., 2020). Efetivamente, o sedentarismo está associado ao aumento do risco de mortalidade por todas as causas. Por outro lado, a prática de atividade física moderada a vigorosa podem atenuar ou eliminar efetivamente tais associações (Sánchez et al., 2018; Ekelund et al., 2019; Stamatakis et al., 2019).

A literatura demonstra de uma forma perentória que ser fisicamente ativo aliado a uma prática regular de exercício tem benefícios mentais, físicos e sociais. A pertinência da problemática do sedentarismo coloca em questão a eficácia das hipotéticas soluções para a adesão a comportamentos que sustentem estilos de vida saudáveis. Segundo um estudo recente, embora a maioria dos estudos realizados até agora enfatize os efeitos positivos da atividade física, as altas taxas de desistência observadas questionam a confiabilidade e a viabilidade dos programas de atividade física (Genin et al., 2018). Uma revisão sistemática recente questiona inclusive as recomendações e os programas de exercício (Hansford et al., 2022). Se estas problemáticas tivessem uma solução fácil há muito já tínhamos de conseguir alterar a presente situação. Muito importante reforçar que a perda de suporte social é motivo de abandono

(Pridgeon & Grogan, 2012), assim como a falta de tempo e a motivação (Eurobarometer, 2022b; Klain et al., 2016). A cientificidade comprova de uma forma muito sólida que ambientes de suporte melhoram a perceção dos praticantes em relação às suas necessidades psicológicas básicas. É importante realçar que foram observadas associações positivas entre a qualidade da motivação, o prazer da prática e a intenção de continuar a treinar (Rodrigues et al., 2020b). Torna-se, assim, importante a compreensão das relações que envolvem a satisfação ou frustração das necessidades psicológicas básicas (NPB) no contexto específico do exercício físico (Teixeira et al., 2018). A satisfação das NPB relacionadas com o exercício proporciona melhores experiências emocionais de exercício aos seus praticantes, explicada pelo aumento da autonomia (Teixeira & Palmeira, 2015). As intervenções baseadas na Teoria da Autodeterminação (TAD) parecem ser fundamentais quando se trata de promover a manutenção de uma prática de exercício a longo prazo (Rodrigues et al., 2018).

De uma perspetiva de mudança comportamental, é mais fácil e gratificante para um indivíduo incorporar novos comportamentos em vez de remover os já existentes. Uma das principais mensagens positivas para trabalhar com pessoas inativas é, portanto, que percecionado o exercício como um comportamento positivo, este irá proporcionar resultados positivos (Middelkamp et al., 2015). O sector do *fitness* e os PE têm um papel relevante a desempenhar, e devem estar prontos para atender às expectativas das clientes (Carpenter & Gilleland, 2016). É primordial que o sector do *fitness* proporcione oportunidades para a promoção do exercício, sustentada por profissionais qualificados e competentes, responsáveis pelas dinâmicas da prescrição e da motivação para a prática de exercício (Lyon et al., 2017; Lyon & Cushion, 2013; Raposo et al., 2020; Rodrigues, et al., 2020a; Rodrigues F et al., 2020; Silva et al., 2017). Enfatizando a importância dos PE na adesão à prática de exercício, incentivando o envolvimento e o compromisso por parte dos clientes (Andersson & Andreasson, 2021; Fenton et al., 2016a; Panisoara et al., 2020a; Polero et al., 2020). Esta importância tornou-se ainda mais clarividente, em tempos conturbados, da sociedade contemporânea com o impacto social e económico da pandemia COVID-19.

Na continuidade do racional teórico das diretrizes da OMS (2020), em que “Qualquer Movimento Conta”, o sector do *fitness* pode desempenhar um papel importante na adesão à atividade física/exercício ao longo da vida. Literatura recente indica que 30% dos praticantes regulares em Portugal optam por frequentar ginásios, uma percentagem superior à média da

União Europeia (13%) (Eurobarometer, 2022b). Embora seja certamente possível ser ativo sem frequentar um ginásio, a presença de tais centros de *fitness* (e.g., ginásios, *health clubs*, boutiques, *boxes*) criam a oportunidade, ajudam a impulsionar e a incentivar o exercício mais do que qualquer outra forma - especialmente quando a sua frequência é acompanhada por profissionais especializados (IHRSA, 2022). Na realidade, e segundo uma publicação anterior da mesma entidade, fatores como o declínio dos níveis de atividade física e a dificuldade de acesso a lugares onde as pessoas podem-se exercitar, representam as razões pelas quais 80% dos potenciais clientes não estão envolvidas no setor do *fitness* (IHRSA, 2021). Em contrapartida, segundo o *European Market Report*, o crescimento do mercado registou um aumento de 4,6% no número de clubes em todos os países, com um aumento total de 3,5% de membros/clientes, para 62,2 milhões de praticantes na Europa (Europe Active, 2019). Embora o impacto da pandemia tenha contribuído para um acentuado decréscimo nos últimos dois anos (Fitness Australia, 2020; Pedragosa & Cardadeiro, 2021; Portugal Activo, 2020). Sendo assim, a problemática da adesão à prática de exercício físico torna-se evidente, mais ainda, quando a questão é a adesão continuada. Na realidade, 63% dos novos membros ($n= 5240$) abandonam as atividades antes do terceiro mês e menos de 4% permanecem por mais de 12 meses de prática de exercício sustentada (Sperandei et al., 2016). Num estudo mais recente, os resultados indicam uma taxa de 80% de abandono nos ginásios/*health clubs* no prazo de um ano (Oliveira et al., 2021).

Dados nacionais ainda mais recentes confirmam as investigações anteriores. Segundo o Barómetro do *Fitness* 2021, em Portugal a taxa de “retenção” foi de 37% (Pedragosa & Cardadeiro, 2021). Segundo os mesmos autores, em 2021 verificou-se uma redução do número de sócios-membros (-36.192 sócios-membros), continuando o número de cancelamentos a ser superior ao número de sócios-membros angariados e reativados. No entanto, verificou-se uma melhoria considerável nas taxas de cancelamento (*attrition rate*) - de 98% em 2020 para 63% em 2021, valor semelhante ao registado antes da pandemia. Importante realçar que as taxas de cancelamento dos clubes individuais (70%) são superiores às cadeias (61%). Verificando-se uma alteração de padrão em relação a 2020, ano em que as taxas de cancelamento eram superiores nas cadeias (e.g., 100% nas cadeias e 88% nos clubes individuais), ao contrário do que se passou em 2021 (e.g., 60% nas cadeias e 70% nos clubes individuais).

No mercado norte-americano, historicamente, os membros de famílias de rendimentos mais elevados são mais motivados a aderirem ao sector do *fitness*, do que os de famílias com rendimentos mais baixos. No entanto, a faixa de rendimentos mais baixos registou um maior crescimento de 2010 a 2019 (IHRSA, 2022). Facto que pode ser justificado pelo crescimento crescente na última década das boutiques¹, *boxes*² e ginásios *low cost* com preços mais acessíveis. Embora o crescimento em Portugal, do ano 2020 para 2021 tenha sido de 2% para as *boxes/Crossfit* e estúdios de treino personalizado, as boutiques diminuíram 3% face a 2020 (Pedragosa & Cardadeiro, 2021).

Em geral, os motivos da adesão ao sector do *fitness* parecem estar alinhados com os motivos de participação no desporto recreativo (Scheerder et al., 2020). Segundo os mesmos autores podem ser enumeradas três razões principais: saúde, controlo de peso e condicionamento físico. No entanto, a boa aparência, diversão e prazer, relaxamento e afiliação, autorrealização e procura de desafios (Haakstad et al., 2021; Ladwig et al., 2021; Lakicevic et al., 2020; Ribeiro et al., 2022), assim como a identificação social com o grupo (Stevens et al., 2022), também são válidos e parecem justificar a adesão. Por vezes, os motivos relacionados com a melhoria da aptidão física estão relacionados com aspetos económicos, pois existe a perceção de um investimento na própria saúde e bem-estar. Contudo, a decisão de continuar na prática de exercício depende de uma ponderação deliberada entre os benefícios e as barreiras. Expectativas irrealistas, baixos níveis de autoeficácia e falta de suporte social podem influenciar esse processo em favor do abandono (Larson et al., 2018).

Um estudo de “*follow-up*” de um ano em membros/clientes ($n=250$) de ginásio, sobre os motivos e barreiras para a adesão aos programas de exercício, conclui que só 37% treinavam regularmente (≥ 2 /semana) (Gjestvang et al., 2020). Referindo o mesmo estudo que maioritariamente no primeiro ano de adesão, os indivíduos estão motivados por fatores como saúde e aptidão física, realçando que o prazer da prática e a oportunidade de desafios constantes, também foram associadas ao exercício regular. Os praticantes que experienciam níveis ótimos de motivação autónoma, aumentam a frequência futura da prática de exercício (Bachmann et al., 2018; Carpenter & Gilleland, 2016; Ntoumanis et al., 2021; Rodrigues et al., 2020), aumentando a sua motivação e autoeficácia.

¹ Geralmente visto como um pequeno ginásio (800 m²) que se concentra em atividades de grupo e é especializado em uma ou duas áreas do setor do *fitness*

² Chama-se *box* porque é tipicamente um armazém. Em vez das máquinas do treino de força tradicional, recorre somente a pesos, halteres, estruturas e muito espaço aberto.

Nunca é demais reforçar que as compreensões da implicação de comportamentos de saúde na intervenção geral do exercício serão fundamentais para produzir mudanças eficazes e sustentáveis na saúde das populações inativas. Todas as estratégias são válidas, desde que comprovadas. Uma pesquisa recente demonstrou que os incentivos são uma estratégia prática e aceitável de saúde pública no Canadá (Faulkner et al., 2019). Segundo os autores, um reconhecimento da assiduidade e do esforço poderá ser uma estratégia válida, embora baseada na motivação externa. Este papel deveria ser desempenhado por todos os intervenientes do setor do *fitness*, onde destacamos os PE. As abordagens específicas, adaptadas, simples, e aplicadas para modificar comportamentos devem ser integradas em programas de comportamento de saúde. Uma combinação positiva de atividade física e de exercício físico, aconselhada por profissionais competentes, abordando necessidades e limitações específicas dos indivíduos, poderá proporcionar o tipo de estímulo envolvente e positivo para ajudar a população inativa a mudar o comportamento. Coloca-se então a questão por que razão, estratégias cientificamente comprovadas, como as referidas anteriormente, não são sistematizadas?

Partindo do pressuposto já apresentado da importância do setor do *fitness* em proporcionar oportunidades para a promoção do exercício através de profissionais qualificados e competentes (De Lyon et al., 2017; De Lyon & Cushion, 2013; Rodrigues et al., 2020b; Teixeira et al 2020), levantam-se 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 que a questão relacionada com o desempenho das funções dos PE está fortemente ligada às estruturas organizacionais e às 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 PE, concluiu-se que 68,2% dos profissionais, 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. Sem dúvida que existe um limiar de satisfação que coloca em questão a qualidade da motivação e os níveis de *engagement* perante condições de trabalho tão adversas. Adicione-se que os PE não são a favor de trabalhar sob pressão, num clima de trabalho tenso e controlado (Mileva & Bahchevanova, 2021) e onde

predominam exigências excessivas impostas pelos quadros de gestão (e.g., vendas; frequência de alunos/aula; horários incompletos), comprometendo o bem-estar dos PE e induzindo sentimentos de insegurança.

Considerando o referido neste capítulo, torna-se pertinente identificar em que medida as perceções dos níveis de pressão laboral e respetivos *outcomes*, colocam em causa as motivações e os níveis de *engagement* determinantes para evitar o abandono dos profissionais de exercício. Sendo assim, existem argumentos para as seguintes perguntas de investigação:

1. Em que medida o contexto laboral experienciado (e.g., pressões no trabalho) pelos profissionais de exercício tem repercussões nestes, na satisfação das necessidades básicas e nas regulações motivacionais?
2. Quais os efeitos da pandemia na perceção das pressões laborais e nos índices de bem-estar e produtividade (e.g., *engagement* vs *burnout*) em profissionais de exercício?

1.2 Estrutura e Organização do trabalho

A estrutura deste trabalho está organizada em cinco capítulos.

O capítulo I é constituído pela introdução ao trabalho, organização, apresentação da problemática em estudo e o objetivo geral que orientou o seu desenvolvimento.

No capítulo II apresenta-se o enquadramento teórico onde serão contextualizados os racionais teóricos que sustentaram, e que serviram de base, ao desenvolvimento dos diversos estudos realizados.

No capítulo III descrevem-se de uma forma mais generalista e ampla os processos metodológicos que consubstanciaram o projeto, em virtude da especificidade dos diferentes métodos ser apresentados em maior detalhe nos estudos produzidos (Capítulo IV).

No capítulo IV, apresentam-se os três estudos, que foram submetidos a revistas científicas com revisão de pares e que se estruturaram em introdução, metodologia, resultados, discussão, limitações, conclusões e implicações práticas para além do resumo e referências.

O penúltimo capítulo apresenta a discussão geral da tese com a análise conjunta dos três artigos e o estudo complementar, assim como, as limitações e as implicações futuras.

Por último, no capítulo VI, apresentam-se as conclusões e as considerações finais deste trabalho.

No final do documento constam as referências bibliográficas consultadas e os anexos (Secção I: Produção científica e não científica complementar aos trabalhos integrados na tese; Secção II: Consentimento informado, livre e esclarecido)

Capítulo II

Enquadramento Teórico

Capítulo II – Enquadramento Teórico

2.1 Promoção do Exercício e o Setor do *Fitness*: Enquadramento e Expetativas

O plano de Ação Global da Organização Mundial de Saúde (OMS) apresenta uma visão estruturada num mundo de mudança comportamental em que pessoas mais ativas vão criar um mundo mais saudável (WHO, 2018). Este plano ambicioso, de 2018–2030, sobre o ser fisicamente ativo propõe um envolvimento de todas as nações em criarem oportunidade a todas as pessoas no acesso a ambientes seguros e propícios para serem fisicamente ativos nas suas vidas diárias como meio de melhorar a saúde individual e comunitária e contribuir para o desenvolvimento social, cultural e económico.

Na mesma linha condutora, as recomendações da OMS 2020 (WHO & United Nations Economic Commission for Europe, 2022) para atividade física, com o mote “Qualquer Movimento Conta”, tornam-se primordiais no sentido de mitigar os efeitos do sedentarismo com uma maior ênfase durante a pandemia da COVID-19. São recomendações importantes que incentivam o ser fisicamente ativo, pois o sedentarismo é uma “pandemia global” há muito existente, que nos últimos 50 anos vitimou uma percentagem elevada da população. Contudo, as próprias diretrizes da OMS 2020 foram alvo de apreciação do conteúdo e, principalmente, da estratégia da comunicação (Segar et al., 2020). Segundo os mesmos autores, o conhecimento científico transmitido visou envolver a população em geral e sem distinções (independentemente do género, idade e objetivos), transmitindo autonomia e competência perante a proposta de ser fisicamente ativo e contribuindo para uma perceção fundamental para passar da intenção à ação. Importante realçar, e segundo uma perspetiva da teoria da autodeterminação (TAD), a comunicação eficaz envolve a combinação delicada de implementação de regras, de uma forma cuidadosa e de apoio à autonomia (Martela et al., 2021).

A sociedade contemporânea tem sido estruturada numa dualidade de conceitos difíceis de entender, pois se por um lado queremos indivíduos mais ativos, por outro, cada vez mais as profissões exigem posições do corpo humano com baixos dispêndios energéticos (e.g., *sitting time*). Coloca-se inclusive a questão da prescrição de exercício em que, maioritariamente, o indivíduo treina sentado (e.g., máquinas guiadas e alguns ergómetros), sabendo-se que o ser

fisicamente ativo implica necessariamente uma redução do tempo em que o indivíduo está sentado. A evidência científica alerta, por cada hora que o indivíduo está sentado, está associado a um aumento diário de 2% no risco de mortalidade por todas as causas. O risco parece aumentar significativamente quando o aumento é superior 7 h/dia e em 5% para cada incremento de 1 hora (Chau et al., 2013; Ekelund et al., 2019). Segundo dados recentes da Fundação Portuguesa de Cardiologia (2022) ($n=1220$), 54% dos inquiridos passa menos de 5 horas sentado por dia e cerca de 30% passa entre 5 e 10 horas sentado. Importante realçar o facto de a própria definição de sedentarismo e a análise da evidência científica ser questionável e poder influenciar os dados. Explicações mais extensas para estas observações podem ser encontradas num estudo sobre uma revisão narrativa do paradigma da investigação e pesquisa do comportamento sedentário (Stamatakis et al., 2019).

Os dados da realidade nacional são bem representativos do comportamento sedentário. Segundo o Inquérito Nacional de Saúde, mais de metade da população com mais de 18 anos (4,6 milhões) continuava a ter excesso de peso (36,6%) ou obesidade (16,9%) em 2019, verificando-se um ligeiro aumento em relação a 2014 (36,4% de excesso de peso e 16,4% de obesidade) (INE, 2020). Segundo o mesmo inquérito, cerca de 65% da população portuguesa com 15 anos ou mais indica nunca praticar nenhum tipo de exercício físico (EF) (atividades desportivas ou de lazer), sendo que apenas 9% o reporta fazer em, pelo menos, 5 dias por semana. Dados ainda mais recentes, reportam que 73% da população portuguesa afirma que não realiza nenhum tipo de exercício ou desporto (Eurobarometer, 2022). Segundo este estudo, 91% dos indivíduos acima 55 anos relatam nunca ou raramente realizam exercício, ou desporto. Esta situação é ainda mais agonizante perante o relato de um estudo recente ($n=1,6$ milhões de adolescentes) realizado em 146 países em que grande maioria não cumpre com as recomendações da OMS (Guthold et al., 2020). O autor refere que quatro em cada cinco adolescentes não experimentam o prazer da prática nem os seus benefícios sociais, físicos e mentais. Corroborando esta realidade, um estudo longitudinal (2006-2016) alertou a diminuição da atividade física em adolescentes portugueses, com resultados impactantes na vida adulta (Fernandes, 2018). Evidência validada pela Fundação Portuguesa de Cardiologia (2022), com 64% da amostra ($n=1220$) a praticar EF, menos de 90 minutos por semana (56% nos homens e 44% nas mulheres), e com o avançar da idade, esta tendência de hábitos sedentários aumenta. O estudo refere ainda que 43% dos inquiridos que se assumem como sedentários, afirmaram que realizar EF não é muito importante, nem interessante.

Ser desportista é, sem dúvida, uma opção, mas ser fisicamente ativo é uma “obrigação”, para um estilo de vida saudável. Segundo uma revisão sistemática e meta-análise ($n=850060$), foram relatados que baixos níveis de atividade física (AF) têm efeitos adversos para a saúde. Esses efeitos são mitigados naqueles que realizam as recomendações da OMS para a atividade física ou que excedem as diretrizes, em mais do que 1 hora/dia (Ekelund et al., 2019). Validando assim a preocupação por uma sociedade mais ativa, apoiada e fundamentada na literatura científica. Nesta linha condutora, o Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física (Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde., 2020; Silva et al., 2020) apresentou um conjunto de estratégias para tentar combater o sedentarismo da população portuguesa e incentivar os indivíduos a serem fisicamente ativos.

O ser fisicamente ativo é primordial, tratando-se de uma etapa inicial para a prática de exercício sustentada. As diretrizes da OMS (2020), recomendam que os adultos devem realizar exercício, 150–300 min de intensidade moderada por semana, ou 75–150 min de AF de intensidade vigorosa, ou alguma combinação equivalente de AF aeróbia de intensidade moderada e intensidade vigorosa. Para as crianças e adolescentes, uma média de 60 minutos/dia de AF aeróbia de intensidade moderada a vigorosa ao longo da semana proporciona benefícios à saúde. As diretrizes recomendam atividade de fortalecimento muscular regular para todas as faixas etárias. Um estudo recente alerta para o facto que a redução de comportamentos sedentários é recomendada em todas as faixas etárias, embora as evidências sejam insuficientes para quantificar um limiar de comportamento sedentário (Bull et al., 2020). No entanto, os benefícios são sustentados por um corpo de evidência bastante recente e robusto (Erickson et al., 2019; Malm et al., 2019; Mctiernan et al., 2019; Pearce et al., 2022; Posadzki et al., 2020).

A evidência científica demonstra de uma forma perentória que ser fisicamente ativo e uma prática regular de exercício tem benefícios mentais, físicos e sociais. Apesar de ser do conhecimento da população em geral, a pertinência do sedentarismo coloca em questão, em que medida as soluções têm sido eficazes na mudança comportamental na procura de estilos de vida saudável. Segundo um estudo recente, embora a maioria dos estudos realizados até agora enfatize os efeitos positivos da AF, as altas taxas de desistência observadas questionam a confiabilidade e a viabilidade de programas propostos (Genin et al., 2018). Inclusive, uma revisão sistemática recente questiona as recomendações e os programas de exercício (Hansford

et al., 2022), especialmente num enquadramento e problemática social que se agravou nos últimos anos com a pandemia e as restrições impostas.

2.2 Setor do *Fitness* na era do confinamento e distanciamento social durante a pandemia do COVID-19

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou o surto da doença do coronavírus (COVID-19) e a 11 de março de 2020, a mesma entidade declarou o surto como uma pandemia (WHO, 2020). Facto que teve um impacto global nas dimensões sociais e económicas. No Reino Unido, cerca de 72% da população demonstrou-se apreensiva com o efeito da pandemia na sua vida (Office of National Statistics, 2020). As emoções negativas (e.g., ansiedade, depressão e indignação) e a sensibilidade aos riscos sociais aumentaram, enquanto os resultados de emoções positivas e satisfação com a vida diminuíram (Li et al., 2020). Segundo os mesmos autores, as pessoas estavam mais preocupadas com a sua saúde, família, e menos com o lazer e amigos.

2.2.1 Impacto da Covid-19 – Inatividade durante o confinamento social

Embora o isolamento tenha sido uma medida necessária para proteger a saúde pública, os resultados indicam que existiu uma alteração dos hábitos e rotinas, nomeadamente na AF, comprometendo a saúde física, mental e social da população (Ammar et al., 2020). As regras impostas a nível mundial por todos os governos, com a precaução de contenção da propagação do vírus, forçaram a população ao confinamento social e ao isolamento. Regras que limitaram o comportamento da população pela segurança, em detrimento da AF, do EF e do desporto. Durante o primeiro confinamento social, a imposição do isolamento proporcionou que o “treino em casa” se tenha afirmado como a única possibilidade de ser fisicamente ativo e de praticar EF (Dönmez et al., 2021). No entanto, apesar da oportunidade de ser fisicamente ativo, praticar exercício de uma forma regular em casa, um estudo realizado em Itália ($n=2524$) durante o confinamento social, demonstrou que a AF diminuiu significativamente em todas as faixas etárias e especialmente nos homens (Maugeri et al., 2020). Um estudo ainda mais recente relata que durante a primeira semana de confinamento, os participantes reduziram o volume semanal de AF em 20% (Bueno et al., 2020), e 63% diminuíram a intensidade (McCarthy et al., 2021), contribuindo assim, para uma diminuição de 60,6% para 48,9% no número de participantes que cumprem com as recomendações da OMS (Bueno et al., 2020; Stockwell et al., 2021). saliente-se que os indivíduos mais jovens apresentaram níveis mais elevados de AF antes do confinamento e menores após o confinamento (McCarthy et al., 2021). No entanto, segundo os

mesmos autores, os indivíduos com idade >65 anos permaneceram mais ativos e aumentaram os seus níveis de atividade, após o levantamento das restrições do confinamento. Os níveis de AF entre aqueles classificados como ativos, segundo as recomendações da OMS (i.e., 150 min/semana) apresentaram uma maior diminuição em comparação com aqueles considerados razoavelmente ativos ou inativos.

O confinamento foi responsável por elevados níveis de instabilidade da saúde física e mental, combinada com uma tendência para um estilo de vida pouco saudável (inatividade, dieta pouco saudável e a má qualidade do sono), sendo associados a sintomas de depressão (Ammar et al., 2021), e a uma diminuição da capacidade de resistência dos sistemas e dos órgãos à infeção viral, aumentando o risco de danos do sistema imunológico, respiratório, cardiovascular, músculo-esquelético e cerebral (Woods et al., 2020a). O paradoxo da inatividade em comparação com o ser fisicamente ativo é bem sustentado pela literatura científica. Lamentavelmente, durante os últimos dois anos, os hábitos de estilo de vida pouco saudáveis aumentaram (Hermassi et al., 2021; Maugeri et al., 2020; Stockwell et al., 2021), assim como de doenças associadas à pandemia (Polero et al., 2020; Stanton et al., 2020; Woods et al., 2020). Existem evidências irrefutáveis de que a AF reduz o risco de mortalidade prematura e é uma estratégia preventiva, primária e secundária, e eficaz contra, pelo menos, 25 doenças crónicas (Warburton & Bredin, 2017). Pesquisas recentes também demonstraram que o distanciamento social levou a uma perceção de perda do sentido de vida (Takashima et al., 2020) e a um aumento da perceção de solidão (Groarke et al., 2020).

2.2.2 Distanciamento social e o setor do *Fitness*

Em junho de 2020, a expectativa de recuperação do setor do *fitness* aumentou com a reabertura dos ginásios/clubes. Os regulamentos governamentais foram decisivos para que o distanciamento social fosse um contexto adequado à prática de EF. Na realidade, somente a confiança dos clientes nos ginásios/clubes, que garantiam o cumprimento das regras do distanciamento social, poderiam aumentar a intenção de frequentar os referidos espaços. Reduzindo o *gap* entre a intenção e a ação. Segundo a evidência científica, as medidas de distanciamento social foram determinantes e reduziram o nível de risco percebido (Kim & Liu, 2022). No entanto, o risco de contágio era uma realidade, a segurança e a saúde pública foram uma preocupação constante durante o distanciamento social.

Visando demonstrar as medidas de segurança do distanciamento social e o risco de contágio no setor do *fitness*, foi realizado um estudo com uma amostra de 62 milhões de visitas que registou uma taxa média de infeção de 0,78 por 100.000 visitas. Esta média foi considerada baixa e com um registo de 487 casos positivos (clientes e funcionários) relatados por operadores em 15 países europeus (Alemanha, França, Suécia, Bélgica, Países Baixos, Espanha, Portugal, Noruega, Suíça, República Checa, Polónia, Dinamarca, Luxemburgo e Reino Unido) (Jimenez et al., 2020). Nos últimos dois anos, no mercado norte-americano, 70% dos clientes concordaram que as instalações desportivas cumpriram com as medidas de segurança da Covid-19 (Club Intel, 2020; IHRSA, 2021). Todavia, seis em cada dez clientes/praticantes não regressaram ao ginásio/clube a partir de 30 de novembro de 2020, com dois terços dos que não retornaram a optar por uma prática de exercício por conta própria. Lamentavelmente, um em cada cinco clientes/praticantes cessou a prática de exercício, e dos que voltaram, cerca de 44% compareceram na 1.^a semana, 33% entre a primeira e quarta semana e 32% após um mês (Club Intel, 2020). A importância da prática de EF tornou-se clarividente perante as dificuldades do contexto dos dois confinamentos (2000 e 2001) assim como do distanciamento social (6 meses). Durante a pandemia, o setor do *fitness* e os profissionais de exercício (PE) desempenharam um papel fundamental na manutenção da prática de EF dos praticantes/clientes nos respetivos ginásios/clubes (Andersson et al., 2021; Andersson & Andreasson, 2021; Sevilla et al., 2021). Na realidade, o reconhecimento da credibilidade, responsabilidade dos PE e a sua importância na saúde pública é anterior a este contexto pandémico e garantido por um corpo de evidência científica vasto (De Lyon et al., 2017; Raposo et al., 2020; Rodrigues et al., 2018; Rodrigues et al., 2020a; Rodrigues et al., 2020b; Silva et al., 2017).

Sendo assim, e reportado os inúmeros benefícios físicos, mentais e sociais da AF e correspondente diminuição do comportamento sedentário, as estratégias de saúde pública devem incluir a criação e implementação de intervenções que promovam a AF segura e reduzam o comportamento sedentário seja neste confinamento, distanciamento social, assim como em caso de futuros possíveis confinamentos (Stockwell et al., 2021). O contacto social no confinamento (e.g., via digital, telefónico) começou por ser uma excelente estratégia para combater o isolamento e a solidão. Segundo um estudo recente, as chamadas telefónicas regulares ou videoconferências com familiares, amigos e colegas preencheram as lacunas trazidas pelo isolamento social (Usher et al., 2020). Como seres sociais que somos necessitamos da interatividade social. No recente quadro de confinamento e distanciamento social, fomos

solicitados a agir de uma forma antissocial, no entanto, devemos ter presente que estamos todos juntos perante esta recente ameaça e é importante agirmos de acordo.

O setor do *fitness* é um exemplo de um contexto de interatividade social, nomeadamente entre as equipas de profissionais e os clientes. No contexto referido, e visando aumentar o envolvimento da comunidade, os profissionais tiveram de navegar em plataformas digitais, às vezes substituindo aulas presenciais e sessões de treino personalizado por *streaming* ou pré-gravadas. Um estudo recente demonstrou que a prescrição de exercícios por meio de aulas e treinos personalizados *on-line* foi *mainstream* no setor do *fitness* (Czarnecka, 2021). De facto, a conexão digital foi uma estratégia fundamental desde o primeiro confinamento (Andersson & Andreasson, 2021) e uma das melhores para aumentar a prática de exercício e a conexão social (Thompson, 2019, 2020, 2021), estratégia que se manteve durante o distanciamento social, pois os treinos híbridos foram uma realidade. Entenda-se por treinos híbridos, a prática de exercício no ginásio/clube, uma a duas vezes por semana, combinado com sessões em casa ou noutro local, via plataforma digital. Uma estratégia mundial de sucesso pré-pandemia, a tecnologia digital (e.g., plataformas digitais, *live streaming*) foi alavancada com o contexto da COVID-19. Segundo um estudo recente realizado em Portugal, sobre a transformação digital e inovação em centros de *fitness* é recomendado uma aposta na inovação tecnológica (e.g., *Apps*, *on-line*, *CRM* entre outros) visando fortalecer o sector e aumentar a adesão continuada (Pedragosa & Barbosa 2022). Sem margem para dúvida, todo o processo de adaptação tecnológica foi acelerado pela necessidade de manter o contacto com os clientes e mitigar o abandono da prática de EF.

No entanto, nem todos os profissionais conseguiram adaptar-se as novas tecnologias, o que levou ao desenvolvimento de uma perceção de baixos níveis de competência e autonomia, induzindo à síndrome de *technostress*. Uma pesquisa recente, conclui que as inovações com estas novas metodologias de aprendizagem, através da tecnologia, tiveram efeitos nefastos em profissionais que não estavam preparados (Fierro et al., 2021; Feter et al., 2021; Rapanta et al., 2020). Noutro estudo mais recente, os PE tiveram a perceção que, embora exista um espaço virtual para conectar com os clientes/praticantes, através dos treinos (individualizados ou de grupo), concluíram que existe uma dificuldade em criar uma conexão orgânica, mesmo com os indivíduos cuja relação já existia antes da pandemia (Czarnecka, 2021). Não há margem para

dúvidas de que as conexões e os relacionamentos interpessoais foram significativamente afetados durante os últimos dois anos (Fitzpatrick, 2021).

Sem precedentes na história do *fitness*, o contexto da pandemia veio valorizar os relacionamentos interpessoais. Importante realçar que as competências sociais estão positivamente associadas ao desenvolvimento da confiança do cliente no serviço (Glaveli et al., 2021), aumentando assim o relacionamento positivo (Vasconcellos et al., 2020). Um estudo internacional realizado com PE da *Les Mills International*, empresa de renome no contexto das atividades de grupo, conclui que uma das estratégias mais utilizadas, para incrementar o contacto social e a prática de exercício, durante a crise pandémica, foi o recurso a prescrever aulas de grupo *online*. A conexão digital foi essencial para continuar a rotina do treino diário, mantendo assim o sentimento de pertença, as motivações e o propósito, quer dos clientes, quer dos PE (Andersson & Andreasson, 2021). O mesmo estudo refere que, para permanecerem em contacto com os colegas e clientes, muitos profissionais foram proativos nas redes sociais durante o confinamento e distanciamento social (e.g., grupos do *Facebook*, *WhatsApp* ou outros serviços de mensagens diretas). Inclusive, a própria empresa *Les Mills* encorajou os clientes/participantes a filmarem *clips* a treinar e partilharem nas redes sociais, usando *hashtags*, para aumentar os níveis de conexão interpessoal. Tal atitude e proatividade perante a pandemia confirma que é possível aos profissionais adaptarem a sua forma de intervenção, aumentando a perceção da qualidade de serviço, satisfação e lealdade dos participantes (Campos & Simões 2017; Glaveli et al., 2021; Rodrigues et al., 2020a; Teixeira et al., 2020). Importa realçar que o treino personalizado/aulas de grupo *online* durante o confinamento foi uma opção viável e de sucesso, mas, sem dúvida, com uma perda económica significativa. As preocupações com a perda de clientes não estavam necessariamente só relacionadas à perda de rendimentos, mas também ligadas a um idealismo filosófico dos PE (Sanda et al., 2020).

2.2.3 Enquadramento dos Profissionais de Exercício na Pandemia Global

A importância de uma prática consciente de exercício tornou-se ainda mais clarividente perante as dificuldades impostas pelo confinamento e distanciamento social. Durante a pandemia, o sector do *fitness* e os PE desempenharam um papel fundamental em manterem o foco dos praticantes/clientes dos ginásios, na prática regular de exercício (Andersson et al., 2021; Andersson & Andreasson, 2021). No entanto, o impacto da pandemia no contexto laboral

dos PE e no setor do *fitness* foi de uma grandeza nunca vista. No primeiro semestre de 2020, o mercado teve uma redução de 88,31% face ao período homólogo de 2019 (Portugal Activo, 2020). A mesma associação de ginásios relatou que 5000 PE perderam o emprego e quase 200.000 clientes cancelaram as suas inscrições. Dados mais recentes, relativos a 2021, confirmam o fecho de 27% dos ginásios/clubes, uma redução de 15% dos clientes ativos e uma taxa de desemprego de 15% dos PE (Pedragosa & Cardadeiro, 2021), ou respetivo abandono, devido aos baixos índices de satisfação no trabalho (Ramos et al., 2021b). Internacionalmente, o mercado norte-americano e australiano são referências. O primeiro com um milhão e quatrocentos mil de PE no desemprego (IHRSA, 2021), enquanto na Austrália, 81% dos PE, e empresários em nome individual, perderam o emprego ou a sua principal fonte de rendimento devido ao encerramento dos ginásios/clubes e às restrições de distanciamento social (Fitness Australia, 2020).

O impacto na vida pessoal e profissional dos PE foram demasiadamente evidentes. As regras e restrições impostas foram difíceis de interpretar e levaram a níveis elevados de frustração (Sanda et al., 2020). Apesar de toda a evidência científica, a perceção dos profissionais era de uma luta inglória perante toda a regulamentação governamental durante o confinamento e distanciamento social. Além do descrédito do papel preventivo da prática regular de exercício no combate à doença (Boudreau et al., 2022; Dwyer et al., 2020; Ricci et al., 2020; Schuch et al., 2020). Num setor, que antes da pandemia já enfrentava problemas graves de identidade e de reconhecimento profissional, é de realçar os 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), um contexto laboral que foi agravado durante a pandemia. No sector do *fitness*, a realidade pré-pandemia era de que 8% dos profissionais trabalham 35 horas ou mais, e com 42% a trabalhar 34 horas ou menos, apesar de 66,3% indicar não ter outra profissão. A maioria dos profissionais possui vínculo laboral de trabalhador independente e auferem um salário entre 631,98 € e 842,63 € (Ramos et al., 2021a). Esta problemática foi agravada durante o primeiro confinamento com a redução ou mesmo ausência de trabalho. O distanciamento social veio amainar a situação, mas a redução drástica de horas de trabalho simplesmente significou menos rendimento ou mesmo desemprego. A situação agravou-se com a perceção de um segundo confinamento,

embora a experiência do primeiro confinamento, tenha contribuído para controlar os níveis de *stress* criados por esta situação ímpar na curta história do *fitness*.

De facto, a pandemia perturbou o ambiente de trabalho e os comportamentos dos PE. Numa identidade profissional que se baseia principalmente em competências sociais que são difíceis efetivar com as medidas de confinamento e distanciamento social. A motivação dos PE tem como pilar o envolvimento com o cliente, na resolução de problemas, recuperação cognitiva, na componente emocional e no suporte social (Prochnow et al., 2020). Os mesmos autores referem que durante a pandemia a ausência de apoio entre PE está associado a sinais de *burnout*. O impacto negativo do *stress* crónico no trabalho, e nomeadamente do *burnout*, reflete-se nos profissionais e nas estruturas organizacionais, espelhada na pesquisa bem documentada em áreas tão diversas como: a enfermagem, psicologia, ensino, trabalho social e em estudantes (Maslach & Leiter, 2016b; Fernandez et al., 2020; Shirom et al., 2009; Woods et al., 2020b).

O futuro do setor de *fitness* depende fortemente de profissionais motivados e da gestão organizacional do trabalho que vão influenciar a longevidade profissional. Em linha com pesquisas anteriores, as mais recentes tendências do mercado do *fitness* alertam para a necessidade da especialização e competência dos PE (Franco et al., 2021), e que mais anos de experiência profissional contribuem para níveis mais elevados de satisfação no trabalho, mitigando o abandono dos PE (Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021c). Num estudo recente no setor do *fitness* português foi sugerido que ser do género masculino, casado e ter mestrado, ou superior, foram as características com melhores índices de qualidade de vida (Vieira et al., 2022). Segundo os autores, mais experiência profissional e uma melhoria do salário líquido revelam uma associação positiva com a qualidade de vida. Resultando numa melhor capacidade de trabalho e numa menor taxa de abandono (Vieira et al., 2022).

Face à preocupação expressa anteriormente, contextos em que subsiste um clima organizacional apoiado em estratégias de pressão, podem resultar na deterioração adicional da motivação, da qualidade das interações e do futuro dos PE. Assim, mudar as condições organizacionais daquelas que minam, para aquelas que proporcionam, o apoio à autonomia deve ser uma prioridade importante das reformas que visam mudar a gestão do setor do *fitness*. Esta linha orientadora veio a ser a génese de um estudo sobre os antecedentes das estratégias

motivacionais dos profissionais, das consequências motivacionais e comportamentais dos participantes em ambientes reais de exercícios (Silva et al. 2017). O projeto PoEMA (*Promotion of Exercise Motivation and Autonomy*/Promoção da Motivação e Autonomia para o Exercício) veio proporcionar uma linha de investigação apoiada no racional teórico da Teoria da Autodeterminação (TAD) (Deci & Ryan 1985), tendo sido desenvolvido num contexto anterior a pandemia COVID-19 (figura 1). Em 2020, num contexto pandémico este trabalho de doutoramento adaptou-se à realidade, sendo alvo de estudo as perceções dos PE perante as pressões no trabalho inerentes ao confinamento e ao distanciamento social. Procedendo-se a análise das mesmas variáveis (i.e., pressões no trabalho, variáveis de motivação), e aos potenciais preditores de *engagement* e *burnout*.

Hypothesized model of antecedents of professional's motivational strategies* and participant's motivational and behavioral consequences in real exercise settings

** Studied both with observational and experimental designs (manipulation and training of the motivational strategies)*

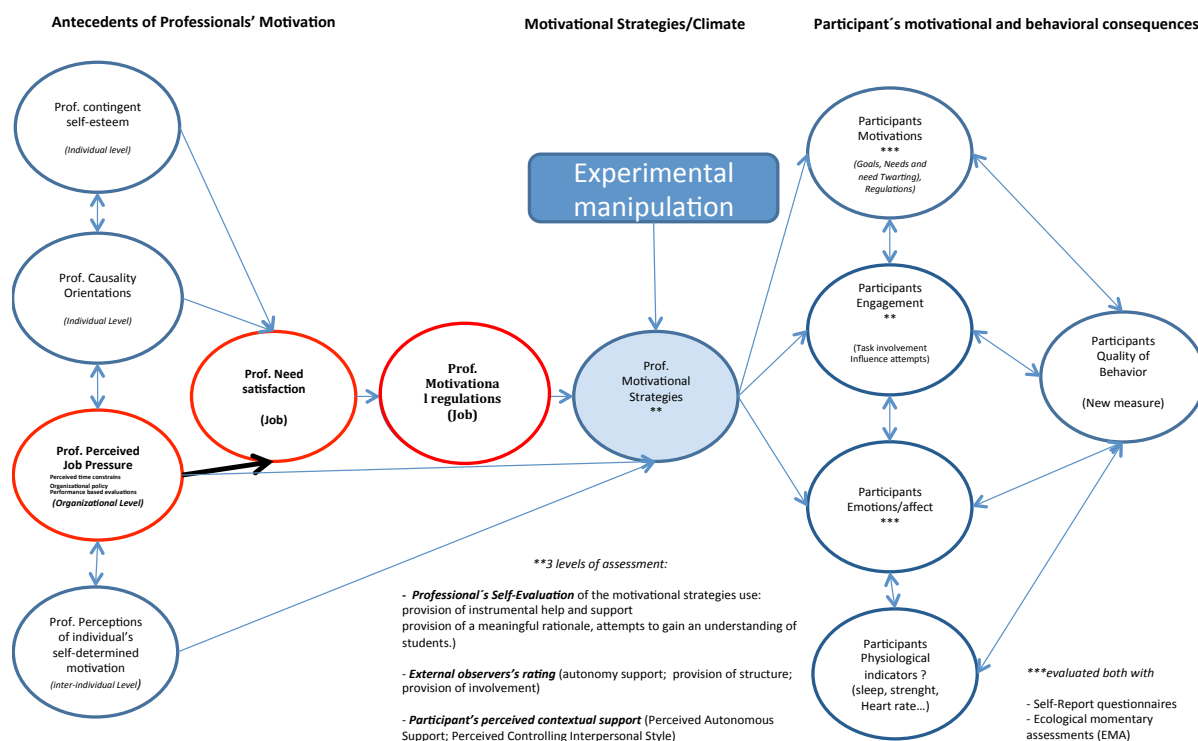


Figura 1: Estudo PoEMA _Promotion of Exercise Motivation and Autonomy/ Promoção da Motivação e Autonomia para o Exercício; Nota: As variáveis com a elipse a vermelho representam o foco do presente estudo.

2.3. Teoria da Autodeterminação

A TAD é uma macro teoria motivacional da personalidade, do desenvolvimento e dos processos sociais que examina como os contextos sociais, e as diferenças individuais, facilitam

diferentes tipos de motivação. Especialmente a motivação autónoma e a motivação controlada, e o respetivo impacto na aprendizagem, no desempenho, na experiência e na saúde psicológica. Permitindo não só compreender melhor os processos humanos em várias áreas (educação, trabalho, atividades de lazer, parentalidade, etc.), mas também orientar aplicações e intervenções para melhorar a condição humana.

O sucesso na motivação é baseado num construto de foco primário de equilíbrio que inclui motivos, características e orientações da motivação (Kanfer et al., 2017). Os processos de mudança da motivação lidam com o racional teórico sobre o movimento e direção das regulações mais autodeterminadas da motivação. De facto ao longo do tempo, um individuo pode assumir mais do que um tipo de motivação ao estar envolvido numa atividade (Ryan & Deci 2000b). Segundo um estudo sobre as reflexões da TAD, e o posicionamento dos diferentes tipos de motivação no *continuum*, poderíamos ter a perceção errada de que as mudanças motivacionais ocorrem de um tipo de motivação para o próximo de uma forma sequencial (Vallerand et al., 2008). A ser verdade, seria impossível passar diretamente da regulação externa para a identificada. De facto, a TAD postula que se pode passar de um tipo de motivação para qualquer outro sem passar por tais estádios, se bem que existem muito poucos dados sobre esta problemática (Ryan & Deci, 2017). De facto, são vários os autores a contribuir com novos racionais teóricos para uma teoria que continua aberta. Os modelos referidos ao longo do tempo, pelos diversos autores, demonstram o interesse na evolução teórica e a sua aplicação, na prática, pois já lá vão os tempos em que o objetivo era desenvolver uma teoria organizacional na psicologia empírica (Deci & Ryan, 1985).

Na continuidade de uma evolução constante da teoria e num estudo mais recente, foi apresentada uma nova visão do próprio construto da TAD. Segundo Howard et al. (2020), a TAD em vez de ser descrita num *continuum*, poderia ser integrada e descrita como uma *semi-radex*, na qual a regulação é medida por cinco itens. Sendo que o grau de autodeterminação pode variar de baixo a elevado. Nesta *semi-radex*, as regulações motivacionais mantêm propriedades únicas enquanto são ordenados de forma previsível demonstrado através da escala multidimensional. Segundo os autores, esta estrutura aperfeiçoa a TAD teoricamente, proporcionando um conceito da motivação integrado e flexível (Howard et al., 2020). De facto, os autores da TAD, em conjunto com investigadores de renome, publicarem um estudo recente, com o título “Um legado inacabado: mais comentários sobre a teoria da autodeterminação e as suas novas fronteiras”, onde demonstram uma apreciação do contributo da comunidade

científica, para a evolução da teoria, afirmando que está longe de estar completa (Ryan et al., 2021).

No desenvolvimento da TAD, Deci & Ryan (1985) incorporaram os conceitos fundamentais da motivação em seis mini teorias, cada uma abordando diferentes problemáticas (Adams et al., 2017; Deci et al., 2017; Legault, 2017; Tang et al., 2020):

1. Teoria das Necessidades Psicológicas Básicas (TNPB) que aborda principalmente as três necessidades psicológicas inatas: autonomia, competência e relação. Descrevendo a interação que os ambientes sociais podem negligenciar, frustrar ou satisfazer as NPB. Contextualiza a relação entre a satisfação das necessidades e o bem-estar;
2. Teoria da Avaliação Cognitiva (TAC) que se centra nos fatores que moldam a motivação intrínseca, afetando a autonomia e competência percebidas. Focando-se no impacto de eventos externos (incluindo incentivos, períodos definidos, competições e metas), do suporte social e do enfraquecimento da motivação intrínseca. Esta mini-teoria é frequentemente usada em ambiente de estudo ou de trabalho;
3. Teoria da Integração Organísmica (TIO) incide sobre a motivação extrínseca e no modo pela qual ela pode ser internalizada. Preocupa-se com os antecedentes específicos da motivação e os efeitos na qualidade do comportamento e no bem-estar psicológico;
4. Teoria das Orientações de Causalidade (TOC) aborda as disposições individuais da personalidade, no estilo de motivação e refere-se ao grau onde os indivíduos tendem a orientar-se para o ambiente externo ou para a realização de objetivos;
5. Teoria do Conteúdo do Objetivo (TCO) debate as duas categorias de realização de objetivos: objetivos extrínsecos e objetivos intrínsecos e a sua relação com o comportamento, saúde e o bem-estar individual;
6. Teoria da Motivação das Relações (TMR) aborda às qualidades das relações e às suas consequências. Está focada na necessidade de desenvolver e manter

relacionamentos próximos e descreve como os relacionamentos ideais são aqueles que ajudam as pessoas a satisfazer as suas NPB.

Esta macro-teoria defende uma perspetiva da motivação que envolve energia, direção, persistência e equifinalidade. Os indivíduos podem ser motivados por motivos diferentes, seja porque internamente valorizam uma atividade ou porque existe forte coerção ou pressão externa (Ryan & Deci, 2000). Torna-se primordial a distinção entre dois tipos de motivação — motivação autónoma e motivação controlada. A teoria sustenta que, embora a avaliação da quantidade de motivação que as pessoas têm para determinados comportamentos possa permitir prever a frequência de comportamentos que irão exibir, torna-se também necessário prever a qualidade e a manutenção desses comportamentos. (Deci & Ryan, 2015). Consequentemente, 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).

Quando o indivíduo é motivado de forma autónoma, existe uma perceção de que são a "origem" do seu próprio comportamento, enquanto na motivação controlada, a perceção é de que são sujeitos a pressões externas (Roth, 2019). Esta complexa representação da motivação apresenta diferentes tipos de regulações categoricamente distintas, sendo que, também são interdependentes como parte de um *continuum* unidimensional (Howard et al., 2016). A TAD reconhece que as pessoas podem ser alienadas, mecanizadas, passivas e descontentes. Explica essas diferenças em termos dos tipos de motivação, resultantes da interação entre a natureza inerente ao indivíduo e os ambientes sociais que apoiam ou frustram essa natureza (Deci & Ryan, 2008b). Identificar os níveis de motivação dos indivíduos e determinar a influência do contexto associado aos seus comportamentos e escolhas, pode melhorar as intervenções que visam mudar a perceção de autoeficácia e comprometimento com a qualidade de vida. Como proposto por estudos recentes utilizando o enquadramento postulado pela TAD, relacionados com a saúde (Román et al., 2021; Silva et al., 2015).

Segundo os autores da TAD (Ryan & Deci 1985), a motivação varia tanto em grau (a quantidade total de autodeterminação) como no tipo de regulação, sendo que, no final *continuum* está a motivação intrínseca, com comportamentos autodeterminados, refletindo o envolvimento através do prazer e interesse pessoal no comportamento, o expoente da motivação autónoma acima apresentada. No entanto, nem tudo na vida está associado ao

prazer e à diversão, existindo comportamentos que não são motivados intrinsecamente. A motivação para a adoção de tais comportamentos é extrínseca.

A motivação extrínseca é composta de vários tipos de regulação. Nomeadamente, a regulação integrada e identificada, embora motivações extrínsecas, são também regulações autónomas/autodeterminadas. A regulação integrada é sustentada pela adoção do comportamento alinhado com a identidade e os valores (Ryan & Deci, 2017). Como tal, o comportamento induzido por tais motivos é percecionado como parte integrante do seu ser (Howard et al. 2020). Tratando-se da forma mais internalizada de motivação extrínseca (Deci & Ryan, 2015).

A regulação identificada é a segunda forma mais internalizada da motivação extrínseca e envolve o reconhecimento do valor instrumental inerente do comportamento, decorrente de valores pessoais e aprovação do próprio comportamento ou dos seus resultados (Ntoumanis et al., 2021). Os indivíduos que experimentam a regulação identificada percecionam o comportamento como muito significativo e importante. Agem de uma forma voluntária e ativa, sem depender de forças externas ou internas coercivas. A regulação identificada é uma forma autónoma de motivação, sendo distinta da motivação intrínseca. Enquanto a motivação intrínseca está relacionada a comportamentos que são valorizados em si mesmos, a regulação identificada está relacionada a comportamentos que se espera que levem a resultados que são valorizados (Howard et al 2020).

A motivação extrínseca apresenta uma regulação externa, sendo a menos autodeterminada/mais controlada, pois representa comportamentos motivados por pressões externas ou recompensas contingentes. Nomeadamente, a regulação introjetada pode ser entendida como um comportamento que visa alcançar ou evitar recompensas, autopunições e emoções relacionadas com o ego, como orgulho, vergonha e culpa. A regulação externa descreve o comportamento incentivado por recompensas ou punições administradas por outros (Ryan & Deci, 2000), sendo assim, o expoente da motivação controlada acima apresentada. Considerando que tanto a regulação externa quanto a introjetada representam formas controladas da motivação, a motivação extrínseca também pode ser autonomamente adotada (Ryan & Deci 2020). De acordo com pesquisas recentes, aumentar a motivação extrínseca não implica numa vantagem para indivíduos (Kuvaas et al., 2017), sugerindo que a

motivação intrínseca (baseada no interesse) e a motivação extrínseca autónoma (baseada na importância) estão relacionadas com o desempenho, satisfação, confiança e bem-estar (Gagné & Deci, 2005). No entanto, existem inúmeras razões que sustentam o envolvimento em determinados comportamentos, como as pressões sociais e/ou internas. Quando o objetivo de ação de um indivíduo é orientado por um resultado, eles são extrinsecamente motivados.

A segunda das mini teorias formais do TAD, Teoria da Integração Organísmica (TIO) está preocupada com vários tipos de motivação extrínseca que diferem no grau em que são autónomas ou controladas. Aqui destaca-se uma distinção entre a motivação autónoma (regulação identificada, regulação integrada e motivação intrínseca) versus a motivação controlada (regulação introjetada e regulação externa). A TIO apresenta uma estrutura coerente para conceituar, definir e examinar a motivação a partir de uma perspetiva de qualidade do comportamento (Deci & Ryan 2008a).

O comportamento do indivíduo é justificado no continuum da motivação de acordo com o tipo de regulação e o grau de internalização. A internalização da motivação extrínseca pode ser descrita em termos de um continuum que se estende desde uma regulação relativamente controlada até uma autorregulação relativamente autónoma. Uma decorrência final da internalização é a integração, na qual as pessoas integram identificações com outros aspetos dos seus valores e práticas fundamentais. Sendo a internalização uma manifestação do processo de integração organizacional, a regulação integrada é responsável por internalizar totalmente uma regulação comportamental, existindo contudo uma distinção entre os comportamentos mais ou menos autodeterminados.

Adotando uma abordagem multidimensional para a motivação extrínseca, o objetivo geral da TIO é proporcionar uma análise para conceituar, entender e definir a motivação numa perspetiva de qualidade. Aqui, cada tipo de regulação comportamental tem seus próprios determinantes, qualidades e fenomenologia específicos e, por sua vez, afeta distintivamente as experiências, o bem-estar, o funcionamento e o desempenho das pessoas (Standage & Ryan 2020). Por conseguinte, a teoria tenta explicar a razão pela qual o indivíduo de uma forma natural internaliza as motivações extrínsecas que são propostas por outros indivíduos ou entidades, com uma relativa importância para o próprio. Ao especificar os graus de internalização, a TIO proporciona uma perspetiva que justifica determinados comportamentos

através das pressões internas, como autoestima contingente ou ameaças de culpa. Esses processos são internos aos indivíduos, mas não de uma forma otimizada de regulação, pois não existe a percepção de autonomia. No entanto, o processo de internalização pode funcionar de forma mais ou menos eficaz, resultando em diferentes graus de internalização que são a base para a regulação que diferem no locus de causalidade percebido e, portanto, na medida em que são autónomos (Ryan & Deci, 2017). A evidência demonstra que quanto mais profundamente uma regulação é internalizada, mais os indivíduos são mais propensos a mudar e manter comportamentos (Deci & Ryan 2017; Standage & Ryan 2020).

O indivíduo têm uma tendência inerente a assimilar a regulamentação e práticas sociais em autorregulações, onde podem fazer parte do nosso sistema adaptativo como seres sociais. No entanto, como a motivação intrínseca, o processo de internalização pode ser facilitado ou frustrado por fatores específicos associados ao suporte das NPB. A TIO postula que fatores em contextos sociais que apoiam autonomia, competência e relacionamento facilitam o desenvolvimento e a adoção de formas mais autónomas de regulação extrínseca. Em contraste, em ambientes onde os indivíduos se sentem controladas, incompetentes ou alienadas dos socializadores, a internalização é menor e os indivíduos permanecem propensos a formas mais controladas (externas e introjetadas) da regulação. Na ausência desse suporte as NPB, eles podem até permanecer amotivados para agir (Ryan & Deci 2019).

Finalmente, a amotivação (desmotivação) refere-se a comportamentos de indivíduos que não têm intencionalidade ou motivação. As pessoas tendem a estar amotivadas por um comportamento quando não se sentem competentes para fazê-lo, ou quando não valorizam os resultados (Deci & Ryan, 2015; Howard et al., 2016).

Compreender a contribuição de cada um dos tipos de motivação pode ter implicações práticas. Auxiliando no processo de decisão para uma estratégia motivacional, direcionando os seus esforços para tornar as atividades mais interessantes e agradáveis (motivação intrínseca), com mais significado (regulação identificada). Mesmo recorrendo a recompensas externamente (regulação externa) mas reforçando que a motivação intrínseca está associada a resultados mais positivos do que a motivação extrínseca (Kuvaas et al., 2017). Sendo que, os indivíduos que não estão intrinsecamente motivados apresentam uma maior necessidade de ambientes de suporte, daí resultando uma maior satisfação das NPB (Olafsen et al., 2018). O tipo de

regulação que o indivíduo adota em relação a um comportamento é determinado de acordo com a satisfação ou a frustração das NPB, seguidamente abordadas na micro teoria com o mesmo nome. Importante referir que o suporte à satisfação das NPB facilitam a internalização e integração de comportamentos não motivados intrinsecamente. Na medida em que, contextos controladores e/ou com a frustração das NPB, dificultam a internalização e, particularmente, a regulação identificada ou integrada (Deci & Ryan 2017).

A TAD enquadra o desenvolvimento humano ideal como a interação entre humanos e o seu ambiente social na procura da satisfação das NPB associadas a um aumento do bem-estar (Adams et al., 2017). Segundo os autores da TAD, foram identificadas três NPB: autonomia (perceção de um sentido de escolha sobre o comportamento); competência (perceção na obtenção de mudanças positivas nos resultados desejados), relacionamento (perceção de aceitação pelo meio social) (Ntoumanis et al., 2021), que fomentam formas volitivas da motivação (Leung, 2019). Por conseguinte, a satisfação das NPB é teorizada para conferir benefícios para a saúde e o bem-estar de todos os indivíduos, independentemente de género, idade, cultura e estatuto social (Niemic et al., 2014; Ryan & Deci, 2020; Vallerand et al., 2008), sendo que a motivação e o bem-estar são fatores preditores da satisfação das NPB (Peters et al., 2018).

A satisfação das NPB promove os traços motivacionais ideais e estados de motivação autónoma e intrínseco, que facilitam a saúde psicológica e o envolvimento efetivo com o mundo (Deci & Ryan, 2015). Segundo os autores, as NPB são definidas como necessidades universais. Designadamente, constituem os nutrientes necessários para a proatividade, o desenvolvimento ideal e a saúde psicológica de todas as pessoas.

A necessidade de competência reflete o desejo do indivíduo em dominar efetivamente o ambiente, e experimentar uma perceção de competência. Os seres humanos experimentam a satisfação da necessidade de competência não necessariamente como um nível absoluto de realização, mas sim como uma experiência onde existe uma perceção crescente de domínio e eficácia. Por sua vez, as ações de carácter autónomo são aquelas com autoiniciativa e congruentes com valores e interesses (Vansteenkiste et al., 2010). Por fim, a necessidade de relacionamento é uma satisfação derivada de um sentido de conexão com os outros, de pertença

social, cuidar e ser cuidado pelos outros (Ryan & Deci, 2000). Importante referir que as NPB tendem a relacionar-se positivamente umas com as outras (Deci et al., 2017).

As NPB são determinadas maioritariamente por meio de processos indutivos. Os construtos são classificados como necessidades quando existem evidências suficientes para sugerir que a satisfação da necessidade contribui para o crescimento psicológico, a internalização e o bem-estar (Van den Broeck et al., 2016). A forma mais completa de internalização emerge quando o motivo para fazer a atividade não é apenas essencial para o indivíduo, mas também está em harmonia com valores, compromissos e interesses (Vansteenkiste et al., 2018). Segundo os mesmos autores e do ponto de vista do TAD, para que uma determinada razão seja verdadeiramente eficaz e promova a internalização, é necessário um segundo ingrediente crucial, ou seja, a satisfação das NPB. Consequentemente, a satisfação das NPB energiza o processo de crescente internalização e integração. Sendo que a integração se refere à transformação posterior dessa regulação do comportamento, no sentido do próprio ser (Ryan, 1995). Quando assim orientadas, as pessoas têm a vitalidade e o vigor associado à motivação intrínseca e estão mais prontas para agir de acordo com valores e interesses integrados. (Deci et al., 2017).

A investigação da TAD não se concentra em variações na força da necessidade. Pelo contrário, examina em que medida os indivíduos experimentam a satisfação das NPB em diferentes contextos sociais, assim como nas consequências dos diferentes graus de satisfação. A teoria também afirma que essa tendência natural de crescimento não deve ser assumida e que as pessoas podem se tornar controladas, fragmentadas e alienadas se as suas NPB forem prejudicadas por um contexto social deficiente. No entanto, um contexto social adequado que apoia a satisfação das NPB estimula os processos naturais de desenvolvimento (Deci & Ryan, 2000). Portanto, a TAD assume que o indivíduo está envolvido continuamente numa interação dinâmica com o mundo social, simultaneamente, procurando a satisfação das necessidades, e também interagindo com as condições do ambiente que apoiam ou frustram as necessidades. Como consequência dessa interação de personalidade, os indivíduos ficam envolvidos, curiosos e conectados ou desmotivados, ineficazes e distantes (Legault, 2017).

O conceito das NPB acaba por ser extremamente útil porque fornece um meio de compreender como várias forças sociais e ambientes interpessoais afetam a motivação

autónoma em relação a controlada. Do ponto de vista da TAD, os contextos sociais e os relacionais interpessoais podem apoiar ou frustrar a satisfação das NPB (Bartholomew et al., 2011; Niemiec et al., 2014; Ryan & Deci, 2000a). No que lhe concerne, as NPB ajudam a explicar por que apenas alguns comportamentos são eficazes e melhoram o bem-estar, enquanto outros não (Deci & Ryan, 2008a). Por exemplo, as situações contextuais sociais que poderão induzir a frustração destas necessidades (Deci & Vansteenkiste, 2004).

O pressuposto primordial revela que os contextos que apoiam as NPB dos indivíduos experimentam maior bem-estar e motivação mais autónoma, enquanto em contextos que frustram essas necessidades psicológicas, os indivíduos experimentam motivação controlada, amotivação, e mal-estar. (Roth, 2019). A incapacidade de satisfazer qualquer uma dessas necessidades se manifesta na diminuição do desenvolvimento, integridade e bem-estar. Além disso, a frustração das necessidades está associada a um maior mal-estar e a um défice de funcionamento (Deci et al., 2017). A frustração de qualquer uma das necessidades causará interrupções no crescimento psicológico, na internalização, no bem-estar (Ryan & Deci, 2020; Van den Broeck et al., 2016), aumentando os sintomas de depressão, ansiedade e stress (Šakan et al., 2020).

A satisfação, assim como a frustração, das NPB, variam temporalmente, de acordo com contextos e interações sociais. Qualquer fator ou ocorrência que produza variações na satisfação das necessidades ou na sua frustração também produzirá variações no bem-estar (Deci et al., 2017). A literatura realça a importância em avaliar os motivos que levam à frustração das necessidades (Ng et al., 2012b). Em particular, a pesquisa sobre *bright side* (comportamentos de suporte percebidos, satisfação com NPB e motivação autónoma) e do *dark side* da motivação (comportamentos frustrantes percebidos, frustração as NPB e motivação controlada da motivação) (Bartholomew et al., 2011). Um estudo utilizando o construto da TAD, examinou o lado sombrio (*dark side*) do trabalho, constatando que a frustração das NPB está associada a níveis mais elevados de *stress*. Ademais, está associada a níveis mais elevados de exaustão emocional, intenção de rotatividade e absentismo no tempo (Olafsen et al., 2017). Estudo mais recente confirma os pressupostos que, no primeiro caso (*bright side*) existe um suporte à satisfação das NPB, enquanto no segundo caso (*dark side*), uma repressão do comportamento, levando à frustração (Vansteenkiste et al., 2020).

A satisfação das NPB explica o aumento da motivação intrínseca, a internalização da motivação extrínseca e o desenvolvimento de orientações gerais de causalidade (Deci & Ryan, 2015). Os indivíduos têm três orientações motivacionais diferentes, chamadas orientações de causalidade, que representam diferenças individuais de nível global. As orientações de causalidade tendencialmente focam em certos aspetos dos ambientes e capacidades internas que dizem respeito à motivação e às causas dos seus comportamentos.

Estes são rotulados como a orientação da autonomia, a orientação controlada e a orientação impessoal. Essas orientações afetam a motivação específica da situação das pessoas, bem como a suas necessidades gerais de satisfação, comportamento e experiência. (Deci et al., 2017). A TAD postula que a motivação das pessoas depende do grau onde o processo integrativo ativo funciona com, mais ou menos, sucesso. Em parte, associar o ambiente social, suporta ou promove, a frustração em relação à integração (Deci & Ryan, 2015). O ambiente de suporte social e a satisfação dessas necessidades são responsáveis por uma ampla variedade de fenómenos em períodos de desenvolvimento, culturas e diferenças de personalidade (Ryan & Deci, 2000a).

Efetivamente, a satisfação de cada uma das três necessidades psicológicas é facilitada pelo suporte à autonomia, ao passo que o controlo pode perturbar não só a satisfação da autonomia, mas também o relacionamento e a competência (Deci et al., 2017; Deci & Ryan, 1985; Reeve, 2009). Relembrar que o conceito de autonomia (versus heteronomia) refere-se a uma experiência de autogestão baseada em interesses, valores e objetivos pessoais, e é um construto que é distinto da independência (*versus* dependência) (Niemi et al., 2014).

Uma componente do suporte à autonomia é reconhecer, compreender e aceitar todos os pensamentos e sentimentos sobre um assunto específico, assim como, o apoio à autonomia dos seus valores. Algumas estratégias são importantes para criar as condições de suporte à autonomia: induzir, reconhecer e aceitar os pensamentos e os sentimentos do indivíduo. Explorar os valores e como se relacionam com o contexto, encorajar a iniciativa por conta própria e proporcionar a oportunidade de escolha, com racional teórico, minimizando o uso de linguagem de controlo ("deve" e "tem"). A TAD postula que o suporte às NPB potencializa a motivação intrínseca, por comportamentos autónomos, e a internalização, resultando num maior desenvolvimento do indivíduo (Ryan & Deci, 2020).

No entanto, uma estratégia de suporte de competência é criar desafios ideais, ou experiências que são interessantes e exigem desenvoltura para a conclusão bem-sucedida. Uma característica central dos desafios ideais é que a experiência seja difícil, mas exequível. Podem passar por desafios onde as competências do indivíduo são correspondidas e enquadradas com as demandas situacionais, que envolve, muitas vezes, uma comunicação consistente e de uma forma clara. O suporte à competência poderá ser demonstrado através de uma atitude positiva, identificando as barreiras para o sucesso. Facilitando a construção de competências e a resolução de problemas. Importância para o recurso ao feedback, preciso e eficaz.

Por último, mas não menos importante, o suporte ao relacionamento envolve uma comunicação genuína, interessante e focada visando aumentar os níveis de conexão interpessoais. Cultiva, assim, uma perceção de envolvimento com o próximo aumentando o sentimento de pertença. As estratégias de suporte à relação poderão passar por assumir uma postura calorosa, empática e sem julgamento em relação ao indivíduo, proporcionando um sentimento de consideração, positivo e incondicional. Um estudo recente confirma que o suporte a satisfação da necessidade de relacionamento é um importante preditor do bem-estar (Cantarero, 2020). Em contrapartida, a frustração do relacionamento é vista como prejudicial à motivação e ao bem-estar (Ryan & Deci, 2020).

O bem-estar tem sido frequentemente associado ao suporte das NPB, que promovem a internalização e integração, do que contextos que induzem frustração com essas necessidades (Deci & Vansteenkiste, 2004). Em comparação com a autonomia, as outras duas necessidades psicológicas básicas são menos controversas ou mal compreendidas. A necessidade de autonomia não implica uma necessidade de agir independentemente dos desejos dos outros, pelo contrário, implica a necessidade de agir com o poder de decisão, mesmo que isso signifique cumprir os desejos dos outros. Essa necessidade é satisfeita quando as pessoas se veem como membros de um grupo, experimentam um sentimento de comunhão e desenvolvem relações estreitas (Van den Broeck et al., 2016).

Torna-se importante enfatizar que o envolvimento em ambiente de suporte, vivenciar a satisfação das necessidades, ter motivação autodeterminada, metas intrínsecas e uma orientação de causalidade autónoma representam níveis crescentes de motivação e tendem a resultar em desenvolvimento, resultados positivos e bem-estar (Ntoumanis, 2019). Relembrar que na

literatura, a motivação e as NPB estão interligadas, fundamentada por um corpo de evidência científica robusto, concluindo que a qualidade da motivação é possível para aqueles que experimentam a satisfação das NPB (Chong & Gagné, 2019; Deci et al., 2017; Nemteanu et al., 2021; Rastogi & Dhingra, 2020).

2.4 Motivação para o Trabalho

A qualidade da motivação relacionada com o trabalho examina questões fundamentais sobre a influência dos atributos do indivíduo, contexto do trabalho, os mecanismos e os processos envolvidos na motivação (Kanfer et al., 2017). A motivação no trabalho só pode fazer sentido no contexto de uma vida rica e complexa em que existem forças competindo com o local de trabalho por tempo e esforço. A investigação motivacional orbita mais em torno do conceito de direção mais do que a simples intensificação da energia. O equilíbrio da vida profissional é uma área de pesquisa que investiga se a satisfação que se experimenta no trabalho é em parte afetada pela satisfação que se experimenta em ambientes de “não trabalho” e vice-versa (Landy & Conte, 2013).

Segundo Pinder (1998), a motivação no trabalho pode ser definida como a energia responsável pelo comportamento relacionado ao trabalho e determina a forma, direção, intensidade e duração. Inclusive, existe a motivação para começar, a motivação para agir, a motivação para continuar, que podem diferir e podem mudar ao longo do tempo (Buckworth, 2017). A motivação no trabalho tem influência nas competências que os indivíduos desenvolvem, os empregos e carreiras profissionais que os indivíduos procuram e a forma pela como gerem os seus recursos (e.g., atenção, esforço, tempo e capital humano e social) para afetar a direção, intensidade e persistência das atividades durante o trabalho (Kanfer et al., 2017). Segundo o mesmo estudo, três características distinguem esta perspetiva contemporânea da motivação no trabalho: i) foco nos objetivos, ii) ênfase nos cumprimentos de metas/objetivos e processos afetivos associados e iii) conceção de uma perspetiva da motivação como um processo ativo, com ênfase na iniciativa pessoal para assumir o controlo da sua motivação.

A teoria da definição de objetivos, postula que o estabelecimento de objetivos para uma determinada tarefa influencia o modo como esta é desempenhada, e especifica os fatores que afetam os objetivos e suas relações com a ação e o desempenho. Os diferentes objetivos (intrínsecos e extrínsecos) proporcionam satisfações distintas das NPB, sendo associados ao

bem-estar de uma forma diferenciada (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste et al., 2010). No entanto, os motivos não devem ser considerados sinónimos de motivação, pois os motivos intrínsecos e extrínsecos podem desempenhar um papel preditivo na qualidade da motivação (Rodrigues & Monteiro 2021).

Sem margem para dúvidas que a motivação está no centro da gestão e do comportamento organizacional, pois desempenha um papel importante nos resultados organizacionais e dos funcionários, como o desempenho organizacional e o bem-estar pessoal (Chong & Gagné, 2019). Segundo os mesmos autores, uma visão importante da TAD é que os indivíduos não só diferem na quantidade da sua motivação, mas principalmente, na sua qualidade da motivação. Trata-se assim de uma teoria da motivação no trabalho que tem sido única, na medida que tem conseguido mostrar que a motivação autónoma, contrastando com a motivação controlada, promove o desempenho da qualidade e bem-estar dos funcionários. Promover as condições de trabalho onde os funcionários se sintam apoiados num princípio de autonomia não é apenas um objetivo apropriado, mas levará a mais satisfação e prosperidade dos funcionários, bem como benefícios colaterais para a eficácia organizacional (Deci et al., 2017; Kanfer et al., 2017).

A principal diferença entre a TAD e a maioria das outras teorias de motivação no trabalho é que o foco da TAD está na força relativa da motivação autónoma em relação a controlada, em vez da quantidade total de motivação. De facto, é importante para uma teoria motivacional diferenciar tipos de motivação e usá-los para fazer previsões porque a pesquisa científica demonstra que a motivação autónoma facilita o desempenho eficazmente e que a motivação controlada pode prejudicar esses resultados. Particularmente se a tarefa requer criatividade, flexibilidade cognitiva ou processamento profundo de informações (Gagné & Deci, 2005; Howard et al., 2016). A pesquisa sugere ainda que a motivação autónoma no trabalho é facilitada por ambientes onde os empregos são interessantes, desafiadores e permitem a escolha, e onde o clima de trabalho é de apoio à autonomia e *locus* de causalidade interna. Melhorar a motivação intrínseca também facilita a internalização da motivação extrínseca, porque esses fatores facilitam a satisfação das necessidades de competência e autonomia, que foram consistentemente consideradas importantes para a motivação extrínseca integrada, bem como para a motivação intrínseca (Deci et al., 2017).

As fontes de motivação dos profissionais são influenciadas pelas percepções dos mesmos sobre o clima de trabalho, bem como pelos resultados comportamentais. As regulações internas das NPB, em vez da regulação externa da motivação, são centrais no reforço do comportamento autodeterminado (Shuck et al., 2018). O clima motivacional de trabalho é determinante para facilitar a internalização. Os indivíduos tendem a sentir resistência a fazer uma tarefa desinteressante, e a pesquisa evidencia que o reconhecimento da sua perspetiva e sentimentos sobre a tarefa promove a internalização e a regulação autónoma (Deci et al., 2017). Um clima de trabalho é um determinante significativo da qualidade da motivação. A autonomia no trabalho proporcionado por um clima de suporte é um preditor negativo da exaustão emocional e um preditor positivo de satisfação com a vida, enquanto a motivação controlada é um preditor positivo da exaustão emocional e negativo em relação à satisfação com a vida. Sugere, assim, que os profissionais são motivados em clima de trabalho de suporte e por formas autónomas da motivação (Wu & Li, 2019).

Um clima de trabalho favorável tem em consideração as necessidades pessoais dos indivíduos, a criação de tarefas desafiadoras, a opção da escolha e a permissão de decisões pessoais. Incentivando o poder da iniciativa e recorrendo ao *feedback* construtivo. São ambientes onde prevalece o racional teórico para a realização das tarefas, uma comunicação interativa que se preocupa e dá espaço para as percepções individuais pessoais sobre as tarefas (Bidee et al., 2013). Assim, a par de uma maior atenção às necessidades, tem-se verificado também um ressurgimento do interesse pelas diferenças individuais, nomeadamente no que diz respeito aos efeitos das características do trabalho na motivação dos profissionais (Latham & Pinder, 2005), estando bem documentado que cada indivíduo pode ser ativo e envolvido, ou ser passivo e distante, devido ao contexto de trabalho e às condições sociais em que atua no dia-a-dia (Deci & Ryan, 2000).

A literatura fundamenta que o desenvolvimento de contextos de trabalho que suportam NPB têm melhores resultados para o indivíduo e para a organização (Deci et al., 2017). Do ponto de vista prático, para existir 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). Para tal, os líderes que apoiam as NPB, criam oportunidades para os profissionais desenvolverem as suas competências e autoconfiança num ambiente seguro e de suporte (Forner et al., 2020). As lideranças devem desenvolver intervenções que promovam

características específicas do local de trabalho e tenham como objetivo contribuir para a satisfação das NPB dos funcionários. Consequentemente, funcionários e partes interessadas beneficiam dos resultados individuais e organizacionais, que fluem de profissionais que percebem uma maior satisfação no trabalho em concordância com as suas NPB (Baard et al., 2004; Landry et al., 2018).

Uma revisão sistemática da literatura sobre o suporte às NPB, a autonomia está positivamente associada aos resultados desejáveis dos profissionais, incluindo a internalização da motivação, bem-estar, *engagement*, atitudes positivas e comportamentos desejados no trabalho, e foi negativamente relacionado com a angústia e comportamentos indesejados no trabalho. (Slemp et al., 2018). A TAD preocupa-se com a influência direta e o grau onde o comportamento é internalizado como autodeterminado. As fontes de motivação dos funcionários são influenciadas pelas percepções dos mesmos sobre o ambiente de trabalho, bem como pelos resultados comportamentais. Uma vez que as formas ótimas de motivação se originam da regulação interna das NPB, em vez de formas externas de motivação com o respetivo efeito nefasto no bem-estar (Shuck et al., 2018).

Segundo uma revisão sistemática sobre o rendimento e o bem-estar no trabalho, as lideranças são incentivadas a promover a regulação autónoma, mas primeiro deveriam analisar a tipologia da motivação dos profissionais, e de acordo com três elementos essenciais do ambiente de trabalho (competências, relacionamentos interpessoais/ liderança e remuneração) de modo a facilitar a satisfação das NPB (Manganelli et al., 2018). Reforçando este processo de análise do tipo de motivação inerente a cada funcionário, um estudo anterior sugere que as organizações identifiquem as regulações da motivação dos funcionários, favorecendo assim a gestão dos recursos humanos (Howard et al., 2016).

A satisfação NPB pode depender das características do contexto do trabalho. Para incentivar a necessidade de competência, pode ser vantajoso para as organizações permitirem que os profissionais desenvolvam uma variedade de competências laborais (e.g., expandir as suas responsabilidades e/ou criar oportunidades de formação) e empreendedoras. No que lhe concerne, proporcionar maior flexibilidade na forma como o trabalho é programado e/ou executado, contribuindo assim para satisfazer a autonomia. A necessidade de relacionamento desempenha um papel central na internalização de valores e regulação autónoma (Gagné & Deci, 2005), e pode ser estimulada pela interação entre profissionais e a percepção de quanto o

seu desempenho tem uma relação direta no resultado global da organização (Jr, 2016). As tarefas com um impacto direto no trabalho dos outros são suscetíveis de incentivar a relação (Manganelli et al., 2018). Tal foi comprovado por um estudo recente, que visou proporcionar um ambiente de trabalho de suporte, onde a satisfação das NPB foi fomentada, traduzindo-se em níveis mais elevados de motivação autónoma para trabalho (Olafsen et al., 2018). Efetivamente, ambientes sociais que apoiem a satisfação das NPB estimula os processos naturais de desenvolvimento do funcionário (Deci & Ryan, 2000).

Uma estratégia final que as organizações podem incentivar a satisfação das NPB dos profissionais é por práticas de remuneração levando à noção de compensação que de uma forma é traduzida pela expressão anglo-saxónica " *What's in it for me?*". Salienta os diferentes motivos dos profissionais, quando eles concordam sobre a mesma exigência numa determinada situação (Mees, 2019). Sendo assim, o foco na remuneração e em compensações, monetárias ou não, poderá ter um resultado positivo, num conceito de riqueza partilhada. As estratégias dessas práticas de remuneração passam pela atribuição de um pagamento ou recompensa, onde o profissional simplesmente tem conhecimento da sua existência (e.g., o funcionário não está ciente do valor, forma e tempo de pagamento). Segundo a pesquisa, é menos provável que isso prejudique a necessidade de autonomia, pois os profissionais estarão menos inclinados em se focarem nos salários e mais propensos a eventualidade de serem informados do desempenho eficaz (satisfazendo a necessidade de competência) (Anderson et al., 2008). Por outro lado, a perspetiva de ganho financeiro pode ter um efeito significativo, mas apenas de curto prazo. As pessoas são conhecidas por modificar o comportamento se alguma forma de recompensa é oferecida, mas, na remoção subsequente da recompensa, comumente reverterem às suas atitudes anteriores (Stranks, 2005). No entanto, um estudo posterior reforça que os sistemas de compensação que recompensam as pessoas equitativamente, sem pressioná-las com contingências de recompensar pelo desempenho, podem aumentar a satisfação das NPB (Deci et al., 2017).

Os sistemas de compensação podem ser implementados e reconhecidos como uma estratégia motivacional das organizações, que por sua vez, tem uma relação direta com a qualidade da motivação e com o contexto do trabalho (Kanfer et al., 2017). A qualidade da motivação é um ingrediente essencial para aumentar o desempenho no trabalho. Numa revisão sistemática, os resultados indicam que o automonitorização e a definição de metas, desempenham um papel significativo na intenção e no processo de mudança (Knittle et al.,

2018), proporcionando um enquadramento essencial para que um clima motivacional adequado, mantenha ou aumente, os níveis de satisfação das NPB e do bem-estar dos profissionais. No entanto, trata-se de um processo que envolve não só o profissional, mas toda a estrutura organizacional. Uma pesquisa de Wrzesniewski e Dutton (2017) sugere que indivíduos que percebem o seu trabalho como significativo são comprometidos, motivados, e com níveis mais elevados de *engagement*. Os resultados empíricos provam que a motivação tem um efeito positivo no desempenho dos profissionais. O *engagement* dos profissionais não afeta diretamente o desempenho, mas a mediação através da motivação e da satisfação no trabalho pode ter um efeito significativo no desempenho dos trabalhadores, sendo uma estratégia motivacional que facilita a obtenção dos resultados desejados (Riyanto et al. 2021).

Clima e estratégias motivacionais são uma questão de longa data e de grande interesse para os líderes das organizações porque a motivação tem sido adequadamente reconhecida como um importante antecedente da produtividade (Gagné, 2014). A literatura sugere cinco estratégias para aumentar a motivação no trabalho (recompensa, definição de metas, sistemas de *feedback*, gestão de cargos e sistemas de trabalho), preditores da eficácia da gestão da motivação e da eficácia dos subordinados (Burke et al., 1982; Oldham, 1976). Sendo assim, as organizações devem considerar cuidadosamente como os líderes são selecionados e incluir a técnicas de desenvolvimento da qualidade da motivação dos candidatos como um fator importante na tomada de decisões. Os candidatos que estão intrinsecamente motivados para assumir um papel de liderança podem-se tornar os líderes mais eficazes em vez daqueles que estão extrinsecamente motivados (e.g., estatuto social, remuneração, prémios) (Sonnentag & Fay, 2017).

A importância do comportamento do líder passa por um quadro de competências necessário para a qualidade da motivação e autodeterminação dos profissionais, exibindo um comportamento de liderança que satisfaça as NPB dos profissionais. A formação dos líderes é um fator primordial para uma gestão eficiente dos recursos humanos (Fisher, 2009). Segundo um estudo de intervenção, com 25 gestores de empresas da Fortune 500, que frequentaram formação baseada na TAD, sobre o suporte à autonomia de 169 profissionais, foi relatado uma gestão significativamente mais autónoma do que os gestores do grupo controlo. Além disso, os profissionais supervisionados pelo grupo de líderes em investigação demonstraram mais autonomia e um maior *engagement* no local de trabalho (Hardré & Reeve, 2009).

Um contexto que prima pela individualização caracteriza-se pelo desenvolvimento de relacionamentos respeitosos, solidários, que promovem a relação, proporcionando um clima de trabalho com um envolvimento numa visão compartilhada, satisfazendo a necessidade de relacionamento e que promove a coesão entre as equipas. Uma meta-análise realizada com 51 artigos ($n=8439$ participantes), conclui que o trabalho em equipa, com suporte social e uma gestão de conflitos eficaz, melhora o desempenho (McEwan et al., 2017).

Operacionalmente, um contexto de trabalho com estratégias motivacionais adequadas passa por uma perceção de satisfação da necessidade de competência através da formação e do suporte social servindo como contextos que criam oportunidades de formação, promovem a dedicação ao trabalho, aumentando a satisfação e o desempenho dos profissionais (Nguyen & Duong, 2020). Um clima de trabalho apoiado na concordância das metas a alcançar, delegação de tarefas que desenvolvem novas valências, comentários pertinentes e regulares, removem as barreiras ao desempenho das equipas. Os profissionais cujos supervisores são percecionados como críticos no desempenho, mas recorrendo mais ao elogio do que crítica, têm uma maior influência nas suas equipas (Burke et al., 1982).

Por conseguinte, existe a necessidade de uma maior personalização na gestão do capital humano. O conhecimento do perfil motivacional dos profissionais possibilita o desenvolvimento de estratégias, e programas diferenciados e da motivação nas organizações (Tamayo & Paschoal 2003), criando condições e oportunidades para a satisfação das necessidades dos profissionais, com uma orientação precisa de como atingir as metas. Aumentam-se, assim, os níveis de motivação contribuindo para um maior desempenho do trabalho (Oldham, 1976). Um estudo mais recente relata que estratégias motivacionais inovadoras que recorrem ao *job crafting* (i.e., consiste na postura do profissional que transforma o seu trabalho para que ele se alinhe mais com os seus propósitos e valores) para alterar as características do trabalho, aumentam a eficácia através da redução da complexidade, aumentando os níveis de motivação (Demerouti, 2015). Uma pesquisa de Tims et al. (2013) sugere que o *job crafting* pode levar a um maior *engagement* e satisfação no trabalho. São estratégias de adaptação do trabalho que podem contribuir para um melhor enquadramento, contribuindo para um clima de trabalho mais saudável, com implicações para as práticas motivacionais desenvolvidas pelos profissionais (Oliva et al., 2021).

Estratégias motivacionais sendo simples podem ser muito eficazes. Uma pesquisa de Trougakos et al. (2015) descobriu que proporcionar pausas curtas ao longo do dia e o envolvimento em atividades que reabastecem recursos físicos e mentais (i.e., exercício ou atenção plena), pode aumentar a satisfação e a motivação no trabalho. Ter um estilo de vida saudável: cuidar de si mesmo fisicamente, mentalmente e emocionalmente pode ajudar a manter uma mentalidade positiva e permanecer motivado (i.e., *mindfulness*). Um estudo de Grant e Ashford (2008) descobriu que práticas de *selfcare*, como dormir o suficiente e se exercitar, podem aumentar a proatividade e a motivação no trabalho. Incentivar a pensar e falar positivamente pode ajudar a melhorar a motivação e reduzir o pensamento negativo. De acordo com um estudo de Hatzigeorgiadis et al. (2011), a *self-talk* positiva pode melhorar o desempenho e aumentar a motivação.

Um clima de trabalho que proporcione competência, mas não promova o relacionamento, leva à diminuição do bem-estar (Ryan & Deci 2000b). Os profissionais procuram contextos de trabalho que satisfaçam a necessidade de relacionamento que podem estimular a promoção de uma cultura de trabalho em equipa, respeito mútuo, interdependência com a equipa e o desenvolvimento de metas de grupo compartilhadas. Celebrar pequenas conquistas pode proporcionar uma sensação de realização e manter os níveis de motivação elevados. De acordo com um estudo de Oettingen e Mayer (2002), celebrar pequenas vitórias pode aumentar a motivação e levar a um melhor desempenho. Construir relacionamentos positivos com os colegas, dentro e fora do trabalho, pode proporcionar uma percepção de comunidade e responsabilidade. Um estudo de Tuckey e Brewer (2013) sugere que o apoio social pode mitigar os efeitos negativos das exigências do trabalho e aumentar a satisfação no trabalho, incluindo no trabalho à distância, e muito recentemente, em contexto de pandemia e de confinamento social.

Durante a pandemia, um estudo com uma amostra de 522 profissionais que trabalharam em casa, concluiu que o suporte social correlacionou-se positivamente com a diminuição das dificuldades do trabalho remoto, e que a autonomia no trabalho correlacionou-se negativamente com a percepção de solidão (Wang et al., 2021). Apoiar a necessidade de relação dos profissionais, realizando reuniões regulares e incentivando a cooperação são estratégias de integração e motivacionais que são exequíveis independentemente do enquadramento do trabalho (presencial ou à distância). Paralelamente, a comunicação entre os vários

intervenientes (i.e., chefias, colegas) deverá ser eficaz, compartilhando informações, e incentivando a realização de atividades de *team-building*.

Num contexto de confinamento e distanciamento social, a tecnologia foi a opção possível para manter um clima de trabalho favorável. O recurso a plataformas e *Apps* (e.g., *Whatsapp*; *Zoom*; *Teams*) foi a estratégia para dar continuidade ao negócio, sendo uma questão de subsistência (Thompson, 2020). Inclusive, um estudo anterior reforça que configuração de trabalho virtual melhora a capacidade de a organização de negócios para produzir os produtos, serviços e a sua distribuição aumentando a satisfação, a eficiência no trabalho e proporcionado uma oportunidade para o sucesso dos negócios (Mehtab et al., 2017). No contexto do *fitness*, os resultados sugerem que o exercício em realidade virtual pode impactar positivamente as dimensões fisiológicas e psicológicas de um praticante (Peters et al., 2018; Qian et al., 2020). Criou-se um hábito, pois as pessoas podem adotar tecnologia, mesmo que não percebam a sua utilidade (Peters et al., 2018).

Estratégias motivacionais que envolvam a perceção de disponibilidade de tempo, com oportunidades de partilha, aumentam a probabilidade de um maior conhecimento das diferentes perspetivas, conseguindo satisfazer regularmente as necessidades dos profissionais. O reconhecimento do bom desempenho em vez da crítica em relação ao mau desempenho, negociar as diferenças, análise do desempenho com maior frequência, com uma apreciação das ideias válidas, e relacionar o trabalho dos profissionais com o cumprimento dos objetivos são determinantes para sucesso de todos os intervenientes (e.g., profissionais, organizações) (Burke et al., 1982), promovendo assim o suporte às NPB (Oliva et al., 2021).

Em contexto escolar, um estudo concluiu que as variáveis motivacionais como elogio e louvor, remuneração regular, promoção regular e formação teve influência significativa no desempenho dos docentes (Ukpong & Uchendu, 2013), contribuindo de uma forma determinante para aumentar a eficácia e o cumprimento dos objetivos individuais e organizacionais. Estes resultados deram origem a sentimentos de competência, resiliência e eficiência. Promover a autodisciplina, a orientação para os objetivos, a motivação extrínseca integrada, a gestão do tempo e o ambiente de ensino e aprendizagem de apoio à autonomia são estratégias que podem ser úteis para aumentar a motivação autodeterminada (Odanga, 2018), correspondendo a todas as necessidades profissionais e pessoais num contexto diferente (e.g.,

confinamento social; distanciamento social) mantendo o desempenho e a satisfação no trabalho (Locke & Latham, 2002).

Caso contrário, para indivíduos que não estão felizes com a situação de trabalho atual (i.e., pressões no trabalho) ou consideram a hipótese de abandono, os processos de afastamento tornam-se cada vez mais atraentes em resposta a falhas, contratempos e outras dificuldades encontradas no trabalho (Shane & Heckhausen, 2019). Segundo os autores, as estratégias que podem ajudar a tornar o processo de abandono o mais discreto possível incluem a identificação de opções de emprego mais atraentes, procurar formação adicional para que novas opções de emprego se tornem disponíveis, ou priorizando novamente a importância do trabalho em relação a outros domínios da vida.

2.5 Pressões no Trabalho

Os profissionais podem ser motivados porque valorizam uma atividade ou porque há forte coerção ou pressão externa. Podem ser instados a agir por um interesse permanente ou por um suborno e podem se comportar a partir de um sentido de compromisso pessoal para se destacar ou do medo de ser vigiado. Estes contrastes entre os casos de ter motivação interna em relação a ser pressionado externamente são extremamente comuns (Ryan & Deci, 2000). Os três aspetos mais importantes na motivação dos funcionários e na prevenção do *stress* são: i) o estilo e a forma de comunicação, ii) o sistema de consultoria (i.e., interatividade na comunicação) e iii) a evidência de uma liderança firme de cima para baixo (Stranks, 2005).

Os níveis de pressões e constrangimentos de trabalho podem estar relacionados com a motivação dos profissionais em contexto de trabalho, e nomeadamente na educação, em que se distingue as pressões de "cima" (organizacionais), "baixo" (dos praticantes/clientes) e de "dentro" (internas) (Pelletier et al., 2002; Reeve, 2009; Taylor et al., 2009). A literatura indica que as pressões de cima e de baixo estão negativamente associadas à motivação autónoma dos professores para o ensino, assim como o apoio à autonomia dos alunos. Resultados que podem ser espelhados para a área do *fitness*. No contexto do *fitness*, os resultados das pressões organizacionais, ou “de cima”, com as avaliações constantes (e.g., análises de desempenho, objetivos de venda ou frequências de aulas de grupo) conduz a ambientes controladores. A pressão organizacional, com um único objetivo de *performance*, interfere com o suporte às NPB. Os objetivos de *performance* são frequentemente percecionados como pressão em

direção aos resultados e conduzem a motivações controladas (Bartholomew et al., 2014; Ryan & Deci, 2020). Os objetivos de desempenho, mesmo quando explicados e orientados, são comumente percebidos como pressões induzindo a comportamentos de controlo (Pulfrey et al., 2011). O mesmo estudo refere ainda que em contexto escolar, a percepção da motivação autónoma dos alunos é menor na realização de uma tarefa, quando está associada a uma avaliação (pressão de “cima” ou institucional), em relação à mesma tarefa sem carácter avaliativo. No que lhe concerne, as pressões de baixo dos alunos /praticantes também são significativas. Em contexto escolar, a pressão dos alunos teve uma associação positiva com os resultados do professor. De modo geral, os resultados destacam o papel unificador das experiências baseadas nas necessidades como um mecanismo crítico subjacente à relação entre as diferentes formas de pressão (Vermote et al., 2022).

No entanto, a investigação ainda tem um longo percurso a percorrer, pouco se sabe sobre os mecanismos motivacionais que fundamentam a relação observada com a pressão no trabalho (Bartholomew et al., 2014). O tipo de pressão pode ser entendido e enquadrado no conceito *bright & dark side* da motivação. A pressão pode ser benéfica se o clima organizacional existir o suporte à autonomia, aumentando os níveis de motivação intrínseca e a autodeterminação dos indivíduos, resultando num maior investimento comportamental dos indivíduos e proporcionando um maior bem-estar psicológico. Em contraste, quando predomina o *dark side*, a pressão externa por coerção focada só nos resultados e no rendimento do indivíduo, onde prevalece o controlo e uma promoção de um caminho motivacional sombrio, o clima motivacional não é adequado, aumentando os níveis de *stress*, minando a autodeterminação, o esforço, o *engagement* e o bem-estar psicológico (Ntoumanis, 2019). Embora esses tipos de pressão na motivação possam ser poderosos, a sua influência é muitas vezes de curta duração, pois refletem pressões e controlo imposto, e muitas vezes têm custos significativos como acomodações psicológicas e funcionamento humano, prejudicando a satisfação das NPB (Deci & Ryan, 2000).

Segundo um estudo recente, os PE não estão motivados para trabalhar sob pressão, ou num ambiente controlador, uma vez que a autonomia e a gestão do seu tempo se destacam como uma prioridade (Mileva & Bahchevanova, 2021). A evidência científica alerta para a importância dos 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). Os sistemas escolares que pressionam os professores, levam a que a experiência em sala de aula resulte na deterioração da motivação dos professores e da qualidade das interações com os alunos, com os consequentes efeitos de *deutérios* na sua motivação. Na verdade, quando a autonomia dos professores é frustrada por pressões, seja de "cima" ou de "baixo", eles tendem a ser mais controladores com os alunos e com níveis reduzidos de *engagement* (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci 2017).

Estes comportamentos controladores também se espelham nos PE (Raposo et al., 2020). Este último estudo, que também envolveu a amostra do estudo PoEMA, teve como objetivo analisar as motivações relacionadas ao trabalho como mediadoras entre dois tipos de pressões percebidas no trabalho: as pressões organizacionais e as estratégias de controlo motivacional por parte dos PE. Tratou-se de um estudo observacional transversal, envolvendo 366 PE que recorreu a processos de mediação em que os modelos foram ajustados por género, experiência de trabalho (anos) e as pressões internas. Concluiu-se que as restrições organizacionais foram associadas à menor motivação autónoma para o trabalho e ao uso de estratégias de controlo. As perceções da motivação controlada dos clientes foram associadas à amotivação relacionada ao trabalho e ao uso de estratégias de controlo. A amotivação mediou a associação entre restrições organizacionais e estratégias de controle. No geral, os resultados apoiam as pesquisas anteriores, estendendo-as ao domínio do exercício, destacando a interação entre as pressões no trabalho, motivações relacionadas ao trabalho e o uso de estratégias de controlo.

Importante realçar que as práticas de controlo dos professores também podem ser devidas às crenças de ensino moldadas pelas experiências educacionais que os professores receberam durante o seu tempo de estudante (Wehmeyer et al., 2017). As lideranças quando pressionadas tem reflexo na comunicação interindividual proporcionando um ambiente controlador. O próprio *feedback* tão importante no desenvolvimento do indivíduo, pode ter um significado controlador quando percebido como pressão, em relação a comportamentos ou resultados específicos (Deci & Ryan, 1985). Importante reconhecer que essas pressões externas podem ser resultado de recomendações de quadros superiores (e.g., investidores, gestores das unidades) ou da falta de competências dos quadros intermédios da liderança (e.g., direção técnica, coordenadores de área). Pois grande maioria dos gestores das unidades, (e.g., ginásios e *Health Clubs*), são controlados por uma gestão empresarial central, e que pretende resultados

sem muitas vezes olhar a meios. Por outras palavras, em detrimento do bem-estar dos funcionários, promovendo à frustração, *burnout*, e muitas vezes ao abandono precoce das próprias carreiras profissionais.

Um estudo examinou a relação diária entre as demandas de trabalho (i.e., pressão do trabalho) e os recursos (i.e., apoio social e gestão do trabalho) sobre o comportamento produtivo no trabalho. Os resultados indicam que as elevadas exigências no trabalho estão positivamente relacionadas ao comportamento contraproducente, produzindo efeitos contrários aos desejados. Enquanto os recursos do trabalho estão negativamente relacionados a esses comportamentos indesejados. O estudo destaca a importância dos recursos de trabalho na mitigação dos efeitos negativos da pressão no trabalho (Demerouti et al.2019).

Num trabalho derivado do mesmo projeto desta tese (i.e., PoEMA), 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). Este estudo foi fundamentado na TAD que procurou analisar os antecedentes, mediadores e consequências do bem e mal-estar relacionadas ao trabalho e as estratégias motivacionais relatadas por PE. Foram aplicados questionários ($n= 366$ PE) avaliando a frustração das NPB, motivação autodeterminada para o trabalho, estratégias motivacionais (necessidade de apoio vs. controlo), exaustão emocional e realização pessoal. A análise de trajetória foi utilizada para testar o modelo. Os resultados sugerem que a satisfação de necessidade e a frustração estão diferentemente associados à motivação relacionada ao trabalho, e ao tipo de estratégias utilizadas. 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 (Silva 2017), um estudo mais recente anteriormente mencionado, concluiu 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 PE 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 no que lhe concerne têm de ter uma disponibilidade isenta de *stress* psicológico 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 do *fitness* (Rodrigues et al., 2018) e do treino desportivo (Stebbing et al., 2015). Perante um contexto de pouco suporte (restrições de tempo, falta de apoio dos colegas e praticantes amotivados), os PE evidenciam um aumento da frustração, promovendo estratégias de controlo durante a atividade (Rocchi & Pelletier, 2017).

Independentemente do contexto, a importância de reconhecer as NPB como um mecanismo psicológico, que explica como e porquê o clima social tem implicações na motivação do trabalho, sendo determinante para a gestão da pressão no trabalho (Olafsen et al., 2018; Taylor et al., 2009). Tal facto verifica-se também no contexto do treino (Bentzen et al., 2014) e no setor do *fitness* (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017).

De facto, a evidência comprova em contexto escolar que as estratégias de apoio às NPB em sala de aula promove a motivação, iniciativa, *engagement* e autonomia. No entanto, o ensino de suporte à autonomia nem sempre é fácil, especialmente devido a restrições de tempo, recursos e currículos. Além disso, os professores, como os seus alunos, também procuram a satisfação das NPB, que de uma forma determinante são afetadas pelas pressões organizacionais e internas (Ryan & Deci, 2000). A TAD sustenta especificamente que os profissionais ao apoiarem ativamente as necessidades dos indivíduos com quem trabalham percebem que existe um suporte as suas NPB, sendo impactante em toda a estrutura organizacional do trabalho. No caso do setor *fitness*, desde os quadros de gestão superiores até aos PE, tudo se reflete no praticante e na qualidade de serviço.

O acompanhamento regular das atividades de trabalho e as conversas com os funcionários devem identificar os indivíduos afetados pelo *stress* e pressões do trabalho (Stranks, 2005). O clima favorável, a autodeterminação e a satisfação das NPB proporcionam a internalização e a satisfação dos profissionais assim como dos praticantes perante um processo tão complexo como a mudança comportamental na área do exercício. Num contexto de escolar e universitário, a perceção dos professores da sua autonomia promoveu a motivação autónoma dos alunos para a aprendizagem, aprimorando o comportamento de suporte autonomia por parte dos professores, conforme relatado pelos alunos (Martinek et al.,

2020; Roth et al., 2007). Dada a importância das NPB, é primordial compreender e promover as condições no trabalho, onde os profissionais podem ter as respetivas necessidades de apoio (Deci & Ryan, 2000).

No entanto, contextos onde as pressões no trabalho são exageradas, mal compreendidas, que criam níveis elevados de *stress* têm consequências nefastas incluindo contexto únicos como a situação recente da pandemia COVID-19, em que o clima de trabalho durante o confinamento social mudou radicalmente, ou seja, o ambiente familiar e de trabalho passou a ser um só. Os resultados de uma pesquisa em contexto pandémico confirmam que o conflito família-trabalho influencia o *stress*, que por sua vez influencia positivamente e significativamente o conflito trabalho-família (Elahi et al. 2022). O *stress* medeia o conflito trabalho-família e a relação trabalho-família e vice-versa, uma situação que já era problemática antes da pandemia. Kim et al. (2017) investigou a relação entre o *stress* no trabalho, o apoio no trabalho e o conflito trabalho-família. Os resultados indicam que o *stress* no trabalho está positivamente relacionado com o conflito trabalho-família, enquanto o apoio no trabalho está negativamente relacionado com o *stress*.

Na maioria dos países da União Europeia, as mulheres são alvo de mais conflitos trabalho-família do que os homens, embora a diferença seja pequena. Cuidar de crianças, e disponibilizar cuidados informais, claramente aumentam o conflito trabalho-família, tanto para homens quanto para mulheres (Remery & Schippers 2019). Os profissionais podem resolver estes episódios bem e esquecê-los imediatamente, ou lidar com eles mal e potencialmente manifestarem uma redução no desempenho e na satisfação no trabalho (Maertz et al., 2019). A evidência destaca a necessidade de políticas e programas no local de trabalho que proporcionem o suporte adequado aos funcionários que sofrem de *distress* (i.e., *stress* negativo) e nomeadamente pressão no trabalho excessiva (Elahi et al. 2022; Kim et al. 2017; Remery & Schippers 2019).

Um estudo recente examinou o efeito da adaptabilidade no local de trabalho sobre a pressão no trabalho e os resultados nos funcionários, como satisfação no trabalho e equilíbrio trabalho-família. Segundo Ray & Pana-Cryan (2021), a adaptabilidade no local de trabalho pode reduzir a pressão e melhorar os resultados dos funcionários. Trabalhar em casa aumenta a probabilidade de *stress* no trabalho em 22% e a satisfação no trabalho em 65%. Tirar férias, ou

dias livres, diminui a probabilidade de *stress* no trabalho em 56% e dobra a probabilidade de satisfação no trabalho. Alterar o horário diminui a probabilidade de *stress* no trabalho em 20% e aumenta a probabilidade de satisfação no trabalho em 62%. O estudo destaca a importância da adaptabilidade no local de trabalho como meio de mitigar a pressão no trabalho.

Em contexto escolar, a evidência demonstra que as pressões no trabalho sobre os professores estão associadas à exaustão, consequentemente a sintomas de *burnout* e relacionado com a frustração das suas NPB (Bartholomew et al., 2014; Cuevas et al., 2018; Maxwell & Riley, 2017). Os professores que são apoiados e motivados pelos quadros de liderança superiores reforçam as suas capacidades em apoiar e motivar otimamente os alunos e os colegas de trabalho. Preocupação fundamental na reforma efetiva nas escolas, não se limitando a mudar o comportamento dos professores, mas efetivamente apoiar as NPB dos professores e diretores (Bartholomew et al., 2014). Importante sublinhar que alguns modelos teóricos sobre o *stress* no trabalho atribuem uma contribuição direta ou indireta das NPB para explicar o *stress* e/ou o bem-estar dos funcionários (Gagné, 2014). A satisfação das NPB atua como um mediador entre as pressões (e.g., sobrecarga, demandas emocionais e físicas) e o *burnout* (e.g., exaustão emocional) (Gagné, 2014).

2.6 *Burnout* vs *Engagement* e a sua relação com a Satisfação no Trabalho

Em condições normais, as pessoas assumem um trabalho com expectativas positivas, entusiasmo e com objetivos de sucesso. Com o tempo, o enquadramento muda, e agora estão perante um profundo sentimento de exaustão, frustração, raiva e cinismo. Pior ainda, com uma perceção de ineficácia e fracasso. Simplesmente, “a chama apagou-se!” Gastam menos tempo e energia no trabalho e estão ausentes com mais frequência (McCormack, 2013). Em Portugal, 76% da população tem uma perceção da satisfação com o trabalho baixa ou média (Eurostat, 2022). A sobrecarga é percecionada como uma condição crónica no trabalho, perante as poucas oportunidades de descansar, recuperar, restaurar o equilíbrio, em que a satisfação no trabalho desvanece, comprometendo o bem-estar. Em contraste, se a carga de trabalho for sustentável e gerida eficazmente, estamos perante oportunidades para utilizar e refinar as competências existentes, bem como evoluir e aumentar eficácia noutras áreas (Maslach, 2017; Upadyaya et al., 2016).

As expectativas dos funcionários em relação à satisfação das suas necessidades no trabalho tornam-se um barómetro ideal para avaliarem o dia-a-dia e as interações no local de trabalho. Essas interações servem como evidência, confirmando ou desconcertando as expectativas, proporcionando experiências emocionais discretas, que estimulam ou drenam a energia dos funcionários (Green et al., 2017). Desequilíbrio esse, gerado por demandas exigentes com poucos recursos ou inadequados. No que lhe concerne, as naturezas crónicas das demandas no trabalho são nefastas, e ao contrário das crises agudas, elas estão presentes de forma contínua. Muitas vezes escaladas por conflitos, entre indivíduos (e.g., clientes, colegas ou gestores), responsabilidades, ou valores humanos (Maslach & Leiter, 2017; Saito et al., 2018).

A natureza crónica dessas demandas é responsável por sintomas da síndrome de *burnout*, que envolve uma deterioração na relação fundamental que os funcionários têm com o trabalho, e pode induzir a problemas graves no desempenho, qualidade de vida profissional e bem-estar pessoal (Maslach & Leiter, 2016a). Sendo expectável que tanto a qualidade quanto a quantidade do trabalho diminuam (Maslach & Leiter, 2017; McCormack, 2013). Acarretando perda de motivação e capacidade de investir esforços no contexto de trabalho.

O *burnout* consiste em três dimensões: exaustão dramática, sentimentos de cinismo e desapego do trabalho, sensação de ineficiência e ausência de realização (Maslach & Leiter, 2016b). A dimensão exaustão também foi descrita como desgaste, perda de energia, debilitação e fadiga. A dimensão cinismo foi originalmente chamada despersonalização, mas também foi descrita como atitudes negativas ou inadequadas, preocupação destacada, irritabilidade, perda de idealismo e retirada. Por último, a dimensão da ineficácia foi originalmente chamada realização pessoal reduzida e também foi descrita como produtividade ou capacidade reduzida, baixa moral e incapacidade de lidar com os problemas (Maslach & Leiter, 2017).

Pesquisas confirmaram que o *burnout* é um importante preditor de uma redução no desempenho, menor produtividade e satisfação do cliente (Bakker & Vergel, 2020), tendo um impacto negativo no bem-estar dos profissionais e na saúde física e psicológica. Profissionais esgotados são aqueles que sofrem de fadiga emocional severa, sendo frequentemente acompanhada por sintomas fisiológicos. Sentem-se angustiados, alienados, inadequados e desmotivados. Mudanças específicas, na forma como um profissional pensa, comporta e sente,

podem sinalizar que o indivíduo em questão está em risco de *burnout*. O excesso de trabalho, é um dos fatores mais importantes que contribui para aumentar dos níveis de *stress* e consequentemente, o *burnout* (McCormack, 2013).

O *stress*, diferindo da síndrome de *burnout*, é caracterizado por um estado emocional excessivamente reativo, produzindo um senso de urgência e hiperatividade. De entre as variáveis relacionadas ao clima de trabalho, a percepção de *stress* negativo — *distress*, está associada ao sofrimento psíquico mais significativo. O *stress* no trabalho, sendo de curto prazo, não é incomum para a maioria das ocupações, e alguns profissionais têm demonstrado prosperar num ambiente stressante (McCormack, 2013). Nem todo o *stress* é mau, nomeadamente *stress* positivo — *eustress*. Cada indivíduo tem a sua tolerância ao *stress*, pois existem pessoas com diferentes níveis de resiliência que podem, ou não, derivar em *burnout*. O estudo da personalidade e das diferenças individuais é crucial para melhor compreender a síndrome de *burnout* (Bakker & Vergel, 2020). Perfis diferentes tem de ter uma abordagem mais personalizada nas intervenções para *burnout*, visto que, "*one size does not fit all*" (Leiter & Maslach, 2016).

Na realidade, o *stress* possa estar aqui hoje e ir embora amanhã, o *burnout* é algo que se desenvolve no tempo e do qual leva tempo para se recuperar (Maslach & Leiter, 2016b; Sonnentag, 2017). Os funcionários stressados são os que estão muitas vezes num estágio de *engagement* elevado, enquanto aqueles que estão esgotados estão completamente ausentes de um quadro de *engagement*. O *stress* agudo é caracterizado por um estado emocional excessivamente reativo, produzindo um senso de urgência e hiperatividade (McCormack, 2013). Contrariamente, e segundo a literatura existente, o estado de exaustão mental, resultante do *stress* crónico no trabalho, é uma das principais causas de sintomas de *burnout* (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Maslach & Leiter, 2016b).

Importante sublinhar que um funcionário com síndrome de *burnout* está exausto, cínico e duvidoso sobre o seu desempenho, mesmo quando não trabalha numa tarefa específica. As causas estão relacionadas não apenas às características do trabalho, mas também à maneira como as pessoas percebem e experimentam as tarefas e como lidam com situações difíceis no trabalho. Evidência recente alerta para o sofrimento associado a um menor sentido de coerência (Ruiz-Frutos et al., 2021), sendo preditor de estados depressivos, insatisfação no trabalho e *burnout* (Masanotti et al., 2020).

Uma condição tão dramática pode reduzir o compromisso com o trabalho, distúrbios físicos, mas também emocionais. O impacto do *burnout* no bem-estar dos professores é mediado por emoções negativas e positivas (Varela et al., 2022) com um impacto severo nos alunos (Madigan & Kim, 2021). Outras explicações para estas observações podem ser encontradas quando os níveis crescentes de consciência de *burnout* representam inadvertidamente danos para o funcionário, colegas de trabalho, clientes e/ou a empresa (Leiter et al., 2015). Sendo percecionado como um choque na carreira profissional e com um impacto severo no trabalho (Akkermans et al., 2020).

Embora algumas pessoas abandonem o trabalho como resultado do *burnout*, outras vão ficar, mas realizam o mínimo em vez de serem produtivos (Maslach & Leiter, 2017). Além disso, existe uma tendência natural para consertar as pessoas, em vez de corrigir as situações do trabalho. A pesquisa científica argumenta que os modelos mais recentes de adequação profissional criam uma melhor adaptação entre a pessoa e o trabalho — *job-fit* (congruência entre traços cognitivos e comportamentais de um indivíduo e interesses num ambiente de trabalho) proporcionando um melhor clima de trabalho (Lu et al., 2014), assim como, melhores processos de mudança social (Maslach, 2017).

A questão é adaptar a pessoa ao emprego ou o emprego à pessoa? Segundo Maslach & Blank (2017), o "ajuste" entre a pessoa e o trabalho é mais bem compreendido em termos da satisfação das necessidades psicológicas. Segundo os autores, essas necessidades são a autonomia, o sentimento de pertença, a competência, a segurança psicossocial, as emoções positivas, a perceção de justiça e significado de propósito. Todas essas necessidades foram empiricamente ligadas à motivação intrínseca do trabalho e ao bem-estar. Segundo a TAD a autonomia no trabalho, e até certo ponto o sentimento de pertença, nutre a motivação intrínseca para uma melhoria do desempenho (Deci & Ryan, 1985, 2000). De facto, os funcionários com níveis elevados de *engagement* são mais capazes de satisfazer as suas NPB através das tarefas no trabalho, do que os funcionários com baixos níveis de *engagement* ou em *burnout* (Baker et al., 2021; Weinstein & Ryan, 2011). Os funcionários têm necessidades e expectativas de como o seu trabalho ou organização as conseguem satisfazer. As experiências no trabalho que conseguem suprir as expectativas de satisfação das necessidades dos funcionários produzem um estado emocional positivo, incrementando os níveis de energia, manifestando-se nos respetivos comportamentos (Green et al., 2017). Um local de trabalho projetado para apoiar o desenvolvimento de um clima saudável em contexto de trabalho (e.g., energia; envolvimento;

eficácia) é próspero na promoção do bem-estar e produtividade, estando associados à diminuição dos níveis de *stress* no trabalho (Tandler et al., 2020).

Uma implicação importante do *continuum burnout-engagement* é que as estratégias para promover o *engagement* podem ser tão importantes para a prevenção do *burnout* como as estratégias para reduzir o risco de *burnout* (Maslach & Leiter, 2016b). No entanto, os conceitos de *burnout* e *engagement* continuam a ser debatidos (Leon et al., 2015). Os estudiosos permanecem indecisos sobre uma perspetiva dos respetivos conceitos (7.000 estudos sobre *engagement* e 80.000 sobre *burnout* em 2017) (Schaufeli & Witte, 2017). No entanto, a pesquisa refere serem antípodas em relação aos resultados (Demerouti et al., 2010; Schaufeli et al., 2002), mas em grande medida, são conceitos sobrepostos e onde as suas diferenças conceptuais e empíricas não devem ser sobrestimadas (Taris et al., 2017). Segundo uma meta-análise de estudos longitudinais, os resultados não mostraram nenhuma ordem temporal significativa entre o *burnout* e o *engagement*, quando todos os estudos e intervalos de tempo foram considerados. No entanto, quando o foco foi num determinado período (i.e., 12 meses) os resultados indicaram uma relação recíproca e negativa entre o *burnout* e o *engagement* (Maricuțoiu et al., 2017; Upadhyaya et al., 2016), que apoiam ambos os conceitos como opostos e que definem duas dimensões bipolares distintas (Romá et al., 2006). Importante sublinhar que o *burnout* parece estar mais fortemente relacionado ao impacto na saúde, enquanto o *engagement* está mais fortemente relacionado aos resultados motivacionais (Bakker et al., 2014).

Efetivamente, existe algo mais profundo que conecta o *engagement* e o *burnout*. Na essência, ambos os termos se referem à energia, seja esgotamento da energia (*burnout*) ou excesso de energia (*engagement*) (Schaufeli & Witte, 2017). A essência do *engagement* no trabalho torna-se ainda mais óbvia quando uma pessoa está com um envolvimento profundo na conclusão das tarefas (Sonnentag, 2017). A literatura reforça que os profissionais com elevados níveis de *engagement* têm índices superiores de energia e resiliência enquanto trabalham (vigor), experimentam um grande sentido de propósito, entusiasmo, desafio (dedicação), e o envolvimento no trabalho é de tal modo, que o tempo passa rapidamente (absorção) (Bakker & Oerlemans, 2016; Christian & Slaughter, 2007). Ademais, um profissional coerente, com uma atitude positiva e empenhado no desempenho, é extremamente produtivo (Laguna & Razmus, 2017; Monga & Mayer 2020). Todavia, um corpo robusto de evidências alerta que níveis

elevados de *engagement*, a longo prazo, podem produzir efeitos adversos para os indivíduos e organizações (Junker et al., 2021; Maslach & Banks, 2017; Mehrad et al., 2020).

Sendo o conceito de *engagement* descrito como uma experiência de energia, proveniente de experiências emocionais, ajuda a esclarecer a relação entre as necessidades e os comportamentos organizacionais positivos. Uma revisão da literatura, identificou que o *engagement* apresenta traços bem distintos. Designadamente, um estado emocional positivo que produz um sentimento de energia e leva a comportamentos positivos orientados para o trabalho. Sugerindo que a interação entre o estado emocional, a energia e os comportamentos positivos têm um papel relevante nas expectativas da satisfação das necessidades dos funcionários, levando a diferentes níveis de *engagement* (Green et al., 2017).

Segundo Maslach (2017) existem pressupostos que podem promover o *engagement*: i) uma carga de trabalho que seja sustentável; ii) a oportunidade de escolha e controlo; iii) reconhecimento e recompensa; iv) apoio da comunidade de trabalho; v) justiça, respeito e justiça social; e vi) um quadro de valores. Proporcionando um clima de trabalho saudável onde os funcionários podem prosperar e ter sucesso (Maslach, 2017), percecionando satisfação no trabalho e sentido de coerência (Derbis & Jasiński, 2018).

A literatura reforça que uma gestão estratégica e proativa de políticas, e de sistemas de apoio, favorece um clima de trabalho saudável e equilibrado. Em contrapartida, os funcionários contribuem com uma maior perceção de valor acrescentado, ajudando a alcançar resultados positivos individuais e coletivos (Huang et al., 2019; Wood et al., 2020). Um ambiente social que apoia a satisfação das NPB estimula os processos naturais de desenvolvimento (Deci & Ryan, 2000). Os funcionários são mais propensos a realizar ações adicionais e estar imersos nelas, quando tem uma perceção positiva da sua competência, autonomia e dos *feedbacks* positivos da liderança, colegas de trabalho, parceiros ou clientes sobre a sua produtividade (Božek & Malinowska, 2020).

Um clima de apoio aos profissionais, que incentive o *engagement* no trabalho, poderá passar por uma cultura de apoio na vida familiar, levando a uma redução do conflito família-trabalho, como foi referido anterior. Algo que se tornou muito clarividente durante nos dois últimos anos em situação de pandemia. Segundo um estudo recente, em situação de confinamento social, o aumento da produtividade, motivação e redução do *stress* através do

apoio dos colegas de trabalho, permitiu uma maior flexibilidade para gerir a responsabilidade dos cuidados familiares e do trabalho (Hayes et al., 2020). A capacidade que o indivíduo tem de criar um distanciamento entre o ambiente de trabalho e o ambiente familiar, mesmo em condições normais, torna-se determinante para controlar os níveis de *stress* e evitar o *burnout* (Demerouti, 2015).

A cultura de apoio à família passa por uma organização do sistema de avaliação de desempenho, ambientes flexíveis de horário de trabalho, e minimizando os processos administrativos. Proporcionado uma cultura organizacional mais propícia ao *engagement* (Wood et al., 2020). A TAD postula que nutrir condições de trabalho onde os profissionais se sintam apoiados na sua autonomia resulta em mais satisfação e bem-estar dos funcionários, bem como benefícios colaterais para a eficácia organizacional (Bakker & Oerlemans, 2016; Deci et al., 2017). Considerando que as satisfações das NPB são determinantes, e que a sua escassez perturba o desenvolvimento psicológico, a internalização da motivação e o bem-estar (Van den Broeck et al., 2016). Fatores situacionais (e.g., suporte social) e individuais (e.g., personalidade, gestão de conflito) modificáveis e com um impacto reversível na satisfação das necessidades (Levi, 1994).

O suporte social e o clima de trabalho, desempenha um papel significativo nas atitudes dos funcionários sobre o seu trabalho. A liderança exerce uma importante influência sobre o otimismo dos funcionários, o compromisso organizacional, a identificação coletiva e a cooperação. Eficiência e adaptação à inovação mediam a relação entre liderança e capital humano (Mehrad et al., 2020). Segundo uma meta-análise, a promoção das condições de trabalho através de relações de confiança e um clima de trabalho cooperativo pode proporcionar mais resultados positivos (Kleine et al., 2019), e soluções sustentáveis para prevenir enfermidades (Gomez et al., 2019; Hakanen et al., 2006). Num contexto escolar, o suporte social por parte dos professores parece desempenhar um papel importante nível de *engagement* dos alunos com níveis baixos e altos de *burnout* (Varela et al., 2022). Pesquisa recente reforça o papel do suporte social no efeito tampão das hostilidades em indivíduos com elevados níveis de stress (Behzadnia & FatahModares, 2020; Bu et al., 2020; Duan et al., 2020; Ryan & Deci, 2000b; Silva et al., 2017).

Esse suporte social das necessidades obrigatoriamente tem de ser impulsionado pela liderança. A autonomia promovida pela liderança está positivamente associada às NPB, ao

bem-estar e aos comportamentos positivos no trabalho, e negativamente ao *distress* (Slemp et al., 2018). Segundo os autores, este tipo de liderança refere-se a um conjunto de comportamentos que facilitam a motivação autodeterminada nos funcionários, potencialmente o desempenho e o bem-estar. Em oposição, climas de trabalho que limitam o foco na tarefa e a disponibilidade de recursos, limitam os níveis de *engagement* (Sonnentag et al., 2020; Van den Broeck et al., 2017).

A liderança é identificada como um dos elementos essenciais que afetam o *engagement* no trabalho. Os vários tipos de liderança podem ter efeitos diferentes nos níveis de *engagement* dos profissionais, podendo levar a diferentes tipos de resultados organizacionais. Nomeadamente, níveis baixos de *engagement* podem contribuir para a diminuição do bem-estar e do desempenho no trabalho. Uma meta-análise demonstrou que as intervenções para aumentar o envolvimento no trabalho nas organizações podem ser eficazes (Knight et al., 2017). Uma consideração importante, os quadros de gestão devem ser treinados para se tornarem mais conscientes do risco potencial de desgaste dos profissionais, e também daqueles identificados com níveis elevados de *engagement*. Paralelamente, desenvolvendo processos para uma melhor gestão do *stress* e atuar na prevenção do risco de exaustão dos profissionais altamente envolvidos, limitando a probabilidade de síndrome de *burnout*, diminuindo a probabilidade de abandono da profissão (Junker et al., 2021).

2.7 Profissionais de Exercício e Expetativas de Futuro

O futuro do *fitness*, no modelo que conhecemos desde os anos 80, depende inteiramente da relação humana e do clima proporcionado neste contexto. Um ponto a favor do futuro desta área é justifica pela vasta literatura que apresenta evidência sólida do quanto o exercício é uma das grandes respostas da humanidade para uma sociedade mais saudável e próspera (Baker et al., 2021; Nyenhuis et al., 2020; Pinho et al., 2020; Şenışık et al., 2021).

A prática de exercício consciente depende de um quadro de PE devidamente competentes, creditados e responsáveis por experiências positivas nas seguintes dimensões: motora, fisiológica, psicológica e socio-afetiva. De facto, um corpo robusto de evidência demonstra a importância dos PE na adesão ao exercício e no incentivo para uma prática sustentada, induzindo à motivação e ao compromisso dos clientes (Andersson et al., 2021; Fenton et al., 2016; Panisoara et al., 2020; Polero et al., 2020). Segundo a TAD, os PE podem,

e devem, instigar de uma forma substancial a adesão do cliente, estabelecendo um clima de suporte durante as sessões de treino (Bhavsar et al., 2020; Rodrigues et al., 2020). Efetivamente um clima de suporte social que apoia a satisfação das NPB estimula os processos naturais de desenvolvimento (Deci & Ryan, 2000) e, partindo-se do pressuposto, que qualquer indivíduo tem necessidades, é motivado por elas, e visa viver uma vida plena de propósito (Hall & Nougaim, 1968).

A motivação dos profissionais depende de um contexto de trabalho que facilite a satisfação das NPB e que promova melhorias no desempenho e bem-estar (Deci et al., 2017). O bem-estar tem sido frequentemente associado ao suporte das NPB, que promovem a internalização e integração, contrastando com contextos que induzem a sua frustração (Deci & Vansteenkiste, 2004). Sendo que, a qualidade da motivação e o bem-estar são fatores preditivos na satisfação de necessidades psicológicas específicas (Peters et al., 2018) e estão associados à diminuição dos níveis de *stress* no trabalho (Tandler et al., 2020).

O contexto do setor do *fitness* é uma área profissional de grande demanda, de pressões constantes na procura de resultados, em que efetivamente a probabilidade de se ter uma experiência positiva é difícil, contribuindo desta forma para a frustração das NPB dos profissionais em ambiente de trabalho controladores. Em contexto de educação, os professores são influenciados negativamente na sua motivação e no desempenho por pressões organizacionais (Pelletier et al., 2002; Taylor et al., 2009), verificando-se os mesmos resultados no setor do *fitness* (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017). Corroborado por um estudo mais recente em que os PE relatam que não são a favor de trabalhar sob pressão, ou em ambientes stressantes e controladores, reduzindo a satisfação no trabalho (Mileva & Bahchevanova, 2021). Facto também comprovado em contexto de educação, onde a satisfação no trabalho, percecionada pelos professores, moderou a relação entre identidade profissional e o *burnout* (Lu et al., 2019).

Conforme resultados anteriores relatados, a satisfação das NPB está relacionada com a motivação no trabalho ao longo dos anos, e não o contrário (Olafsen et al., 2018). Questão de grande importância para os PE que desejam motivar os outros de uma forma que gera compromisso, esforço e desempenho de alta qualidade (Ryan & Deci, 2000b). Pesquisas recentes, com 366 PE, sobre diferentes estratégias motivacionais concluíram que um ambiente de trabalho que facilita a autonomia, a competência e relacionamento dos PE, induz a mais

realização pessoal relacionada ao trabalho. Por outro lado, a frustração da necessidade pode afetar a cognição, a emoção e o comportamento em relação a si mesmo e ao ambiente de trabalho (Silva et al., 2017). Com uma consequente associação negativa entre as percepções dos PE sobre as pressões no trabalho e o tipo de estratégias motivacionais (Raposo et al., 2020).

Na verdade, os profissionais tendem a ter mais autonomia e níveis elevados de motivação quando essas necessidades são satisfeitas. Seja pela percepção de identidade profissional, do clima de trabalho ou da inter-relação com os colegas (Chong & Gagné, 2019). Num contexto de trabalho com muita exigência profissional e muita pressão externa, a literatura é clarividente quanto a satisfação das NPB promove a motivação e o bem-estar (Ryan & Deci, 2000b), contribuindo para uma redução do *stress* (Behzadnia & FatahModares, 2020).

Os níveis de *stress* e insegurança vividos por esta classe profissional é demais evidente, quer pelo regime de trabalho em que estão inseridos, quer pelo contexto vivido nos últimos três anos, devido pandemia provocada pela COVID-19. Reduzindo de forma evidente as oportunidades de trabalho (Sanda et al., 2020; Feter et al., 2021). Uma pesquisa recente alerta para a realidade do mercado norte-americano do *fitness*, com um milhão e meio de desempregados durante a pandemia (IHRSA, 2021).

Ambas as situações agravaram as percepções do presente e futuro desta classe. Efetivamente, a insegurança no trabalho e preocupação financeira, tem um impacto na saúde mental nestes tempos perturbadores (Wilson et al., 2020) e está associado negativamente a motivação intrínseca (Mahmoud et al., 2021). A pesquisa enfatiza que os PE precisam se adaptar às mudanças e procurar novas oportunidades, mas, em simultâneo, serem mais apreensivos em relação ao futuro (Jankowska & Joanna, 2021). Apreensão e a constante preocupação induzem a um estado de exaustão mental resultante do *stress* crónico provocada pela situação instável de trabalho, estando relacionada com síndrome de *burnout* (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Maslach & Leiter, 2016b).

A situação instável do clima de trabalho foi agravada nestes últimos anos pelo confinamento e o distanciamento social, contribuindo para um agravamento das percepções de insegurança e distanciamento de uma classe profissional que depende inteiramente da relação humana. Este contexto foi responsável pelo aumento do medo e insegurança, devido à provável perda de emprego e remuneração (Debata et al., 2020). Durante este período conturbado da sociedade contemporânea, um estudo recente demonstrou que a ausência do apoio dos colegas

de trabalho, entre PE, estava relacionada com o *burnout* (Prochnow et al., 2020). Assim como, a falta de reconhecimento e a perceção negativa da contribuição efetiva do seu trabalho, do seu esforço, em relação à importância dada à prática de exercício na luta contra a pandemia (Adi, 2021; Baker et al., 2021; Román et al., 2021; Nyenhuis et al., 2020). Em contrapartida, a pesquisa demonstra que os professores, que reconhecem a sua eficácia e atribuem o seu sucesso aos seus esforços, desenvolvem estratégias psicológicas para manter o foco (Panisoara et al., 2020). Um alinhamento com a missão e os valores da classe, permite a perceção de um papel fundamental das equipas de PE no setor do *fitness* e na sociedade em geral. Durante a pandemia, um estudo recente evidenciou o papel central do *engagement* dos PE na resolução de problemas, realinhamento cognitivo, expressão de emoções e suporte social para reduzir o *burnout* na população de clientes que estavam ativos, mesmo recorrendo às novas tecnologias (Prochnow et al., 2020). No entanto, esta situação ímpar da pandemia aumentou o *distress* levando a perceções de instabilidade e mesmo de continuidade na profissão. Um estudo anterior demonstrou que o *burnout* tem efeitos adversos sobre a satisfação no trabalho dos PE e os sentimentos de incerteza em relação ao presente e ao futuro (Cho & Yi, 2017). Na realidade, relataram uma sensação de dar mais do que receber, ampliada pela perceção *burnout* perante os tempos ainda mais difíceis, desde o início de 2020 (Prochnow et al., 2020).

Com referido anteriormente, o futuro do setor de *fitness* depende fortemente de profissionais motivados, da estrutura do seu trabalho e da longevidade dos mesmos. Um estudo baseado em dados anteriores à pandemia relatou que os profissionais de exercício estavam moderadamente satisfeitos com o seu trabalho (Ramos et al., 2021b). No entanto, evidências alertaram que profissionais com uma perceção de baixa satisfação no trabalho podem correr o risco de abandono (Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021a, 2021b). Um estudo recente realizado em Portugal sobre a qualidade de vida dos PE ($n=388$), alerta para a possibilidade de que um menor índice de qualidade de vida está associado ao abandono da profissão. Os mesmos autores sugerem que devido ao número de relações significativas entre a qualidade de vida e as variáveis relacionadas ao trabalho, existe a necessidade do setor de *fitness* contemplar algumas mudanças no funcionamento e das condições de trabalho dos PE (Vieira et al., 2022).

O setor do *fitness* tem uma necessidade urgente de maturidade profissional só conseguida com um quadro de competências profissionais, com uma longevidade que permita dar tempo e espaço para a evolução e o reconhecimento da sociedade. Em linha com pesquisas

anteriores, as tendências do mercado do *fitness* em Portugal, chama a atenção para a necessidade de elevados graus de formação e especialização de um agente essencial no mercado de bem-estar, que só pode ser obtido por treino e anos de experiência (Franco et al., 2021). Segundo estudo recente com PE, revelou que ter mestrado ou grau superior de formação foram as características que indicaram melhores índices de qualidade de vida (Vieira et al., 2022), fator que se revelou determinante para evitar o abandono da função ou profissão, contribuindo para uma maior maturidade da classe profissional, pois mais anos de experiência influenciam a associação entre satisfação no trabalho e o possível abandono dos PE (Ramos et al., 2021b). Na realidade atual, conseguir recrutar e manter profissionais com mais de 35 anos e com mais de 10 anos de experiência é um desafio. Na literatura científica sobre o setor do *fitness* podemos constatar dificuldades semelhantes foram relatadas anteriormente em vários estudos, nomeadamente na análise do perfil profissional de PE ($n=130$) no mercado brasileiro, em que apenas uma reduzida percentagem de profissionais tem mais de 35 anos e/ou, mais de 10 anos de experiência profissional (10,77% da amostra ≥ 10 anos de experiência) (Antunes, 2003). Num estudo recente sobre a caracterização de PE ($n=445$) 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 em Espanha com PE ($n= 519$) onde a distribuição da experiência profissional da amostra incluiu 368 PE com menos de dez anos de experiência (70,9%) e 151 com dez anos ou mais (29,1%) (Bernabé et al., 2017).

Perante o quadro descrito em cima, e tendo em mente a situação atual, a necessidade de um plano de ação para o mercado do trabalho, a médio e longo prazo, parece claro e evidente, com o intuito de minimizar as preocupações e aumentar os níveis de autoconfiança e motivação durante e após a pandemia (Vijai & Nivetha, 2021). A pressão criada pela situação económica e social induzida pela pandemia da COVID-19, estratégias governamentais e empresariais, e o impacto nos PE têm uma magnitude que põe em causa o futuro do setor e a desafios sem precedentes. Um estudo recente alerta para as preocupações dos PE durante situações de confinamento e repercussões futuras, particularmente a essência do trabalho e as adaptações necessárias para as grandes questões: como posso ensinar, a quem e por quanto tempo? (Andersson & Andreasson, 2021).

A perceção de insegurança financeira do PE influencia diretamente sua motivação para o trabalho, principalmente aqueles em situação precária, sem contrato de trabalho. Num estudo recente desenvolvido no mercado nacional ($n=445$) cerca de 68,2% PE estão integrados num

vínculo laboral de trabalhador independente e 69,1% auferem um salário inferior a 1.053 € /mensais (Ramos et al., 2021a). O recrutamento e desenvolvimento de profissionais torna-se uma prioridade para existir um equilíbrio entre profissionais competentes e experientes com gerações mais novas. É importante mencionar que a geração X (1965–1981) manifesta maior preocupação em relação à insegurança no emprego em comparação com a geração Y (1982–1994) e Z (1995–2015) devido à perceção de um tempo de carreira relativamente longo pela frente, sendo mais flexíveis e ágeis para aceitar novas situações de trabalho (Mahmoud et al., 2021). São gerações recetivas à formação e ao desenvolvimento de competências, com efeito, na retenção no trabalho (Nguyen & Duong, 2020) e demonstraram otimismo sobre o futuro da sua ocupação (Sanda et al., 2020). Importante relembrar que o setor do *fitness* não é apenas sobre números, listas de afazer e objetivos, mas de relacionamentos, de pessoas que compõem uma área de negócio com um impacto determinante sobre o outro e a comunidade (Ertel, 2021).

2.8 Revisão de estudos similares

Na última década o setor do *fitness* tem sido alvo de investigação por parte da comunidade científica. No entanto, esta atenção está maioritariamente centrada nos participantes/clientes e na gestão do próprio negócio, incluindo estudos relacionados com a adesão e a retenção (e.g. Cid et al., 2019; Klain et al., 2016) assim como na contribuição dos PE nessa mesma adesão à prática do exercício (e.g., Rodrigues et al., 2018; Rodrigues, Monteiro, et al., 2020a; Rodrigues, Teixeira, et al., 2020b, 2020d, 2020e).

Todavia, existe uma lacuna na literatura em relação às perceções dos PE sobre as condições laborais e o bem-estar, as pressões laborais e a sua relação com a satisfação no trabalho, assim como sobre o *continuum* do *engagement* e *burnout* e a relação com o abandono precoce da profissão, especialmente durante os anos da pandemia COVID-19, originadora de tantos desafios.

As expectativas dos PE em relação à satisfação das suas motivações e necessidades no trabalho tornam-se um barómetro ideal através de uma autoavaliação do seu dia-a-dia e das interações no local de trabalho. Essas interações servem como evidência, confirmando ou desconcertando as expectativas, proporcionando experiências emocionais discretas, que estimulam ou drenam a energia dos profissionais (Green et al., 2017). Sem dúvida que todas as partes interessadas podem beneficiar mutuamente dos resultados individuais e organizacionais,

que fluem de profissionais que experimentam uma maior satisfação pelo trabalho decorrente da satisfação das suas motivações, necessidades e expectativas (Baard et al., 2004; Landry et al., 2018). Infelizmente, como foi descrito no enquadramento teórico, a situação precária da classe profissional é uma realidade e tem sido agravada nos últimos anos, sobretudo durante a pandemia provocada pelo COVID-19 que limitou a ação destes profissionais.

Estas restrições de contacto social com implicações gravosas na vida pessoal e profissional dos PE, seguido de um distanciamento social por seis meses, e um segundo confinamento em 2021, teve consequências difíceis de mensurar e com repercussões no presente e futuro do setor do *fitness*. Destacando se a pertinência em identificar as perceções dos PE sobre o seu quotidiano, assim como das pressões no trabalho, motivações e as estratégias adotadas antes e durante a pandemia.

Alguns estudos de carácter transversal têm dado algumas respostas a estas problemáticas, sejam eles quantitativos (e.g., Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017), qualitativos (e.g., Andersson et al., 2021; Andersson & Andreasson, 2021; Jankowska, 2021) ou por método misto (e.g., Prochnow et al., 2020), justificando assim este capítulo da revisão de estudos similares.

Segundo a evidência científica, o contexto do *fitness* é um setor com elevadas demandas sociais e económicas que depende inteiramente das equipas de profissionais sujeitos a pressões e processos de mudanças constantes (e.g., horários incompletos, objetivos de vendas, captação de novas adesões, frequências de número de aluno/aula). Um estudo qualitativo recente com base nas perceções de especialistas do setor de *fitness* ($n=50$), de 25 países europeus, com a participação de associações nacionais de *fitness*, fornecedores de equipamentos, agências governamentais, organizações europeias e/ou instituições académicas determinaram que os PE precisam de melhorar as suas competências técnicas e comportamentais. Reconheceram ainda que existem implicações financeiras significativas no desenvolvimento dessas mesmas competências e de uma remuneração adequada, para uma força de trabalho que se pretende cada vez mais instruída e profissionalizada (Moustakas et al., 2020). Segundo os autores, as dificuldades atuais em atrair e reter profissionais qualificados mais do que justificam os respetivos investimentos, alertando ainda para que a elevada rotatividade dos PE tem um custo elevado para as empresas, e da importância crucial do papel das equipas de PE especializados

em promover a fidelidade do cliente/praticante. Já abordamos a literatura que reforça que os PE são agentes determinantes na adesão à prática sustentada (e.g., Rodrigues et al., 2020). A menos que o setor de *fitness* responda a esta necessidade para enfrentar os desafios atuais e garantir uma força de trabalho satisfeita e bem remunerada, os desafios e ameaças impostas por equipas desmotivadas (amotivadas) e com baixos níveis de competências colocam em causa a retenção dos clientes (Moustakas et al., 2020).

De uma forma geral, antes da pandemia, os PE tinham um grau de satisfação no trabalho elevada. Um estudo de referência do mercado nacional teve como objetivo examinar as perceções dos PE sobre a sua profissão e carreira. Uma amostra de 16 PE (MD= 28 anos) participaram em entrevistas semiestruturadas sobre as perceções da profissão. Os participantes foram convidados a considerar tópicos como as suas funções profissionais, perfis e competências, fatores sociais e organizacionais, fatores pessoais relacionados à sua profissão, ao mercado de trabalho e as perspetivas financeiras. A partir de uma análise das entrevistas foi elaborado um conjunto de subtemas. O estudo evidenciou algumas características específicas da profissão que devem ser consideradas, com implicações significativas na orientação profissional, na organização dos fluxos de trabalho, e na formação e organização da atividade profissional. De uma forma generalizada foram referidos elevados níveis de satisfação que se relacionam com a experiência da sua atividade profissional assim como da perceção da importância social do seu trabalho. Esta perceção da importância social do seu trabalho, em conseguir melhorar a qualidade de vida dos clientes, é um fator que potencializa não apenas a imagem social da profissão, mas também o futuro da ocupação, percecionado de forma muito positiva. Um aspeto negativo que afeta o profissionalismo é a difícil conciliação entre uma vida profissional e pessoal como consequência do cansaço físico ligado à exigência da profissão e ao horário de trabalho (Rosado et al., 2014).

Como anteriormente referido, os PE desempenham um papel fundamental no setor de *fitness* em crescente desenvolvimento, valorizando-se a satisfação no trabalho e o *engagement* como fatores determinantes para o sucesso das equipas e dos programas de exercício com elevada qualidade. Nos últimos anos, tornou-se uma preocupação real sendo objetivo de uma investigação conduzida em Espanha com PE ($n=631$) sobre a satisfação no trabalho e determinadas características demográficas e laborais (e.g., a idade, género, experiência profissional e nível de educação). A pesquisa foi realizada por questionário

padronizado e os resultados demonstraram um nível de satisfação média a alta. No entanto, os PE estavam insatisfeitos com a falta de oportunidades de promoção, formação continua e de remuneração. Segundo este estudo, as oportunidades (i.e., promoção, formação e remuneração) devem ser consideradas ao desenvolver medidas preventivas para aumentar a satisfação no trabalho no setor de *fitness* (Bernabé et al., 2017). Contexto de trabalho que sofreu alterações recentes (Jan 2020) com a pandemia do COVID-19.

Os níveis de satisfação no trabalho, pré-Covid, são transversais na Península Ibérica. Adicionalmente, um estudo mais recente realizado em Portugal caracterizou a satisfação profissional dos PE e a sua relação com determinadas características demográficas e laborais (e.g., género, idade, experiência profissional, cargo e nível de escolaridade). Um total de 401 PE responderam a um questionário online e os resultados demonstraram que os profissionais estavam moderadamente satisfeitos com o seu trabalho. No entanto, e à semelhança do estudo anterior, os níveis mais baixos de satisfação no trabalho foram relacionados com a remuneração, oportunidades de promoção e estabilidade no emprego. Os níveis mais elevados de satisfação no trabalho estão relacionados com a autonomia em escolher métodos de trabalho, relacionamento com os colegas de trabalho, condições físicas do local de trabalho e a oportunidade em demonstrar as suas competências. Não houve diferenças na satisfação no trabalho em relação ao género e poucas diferenças entre títulos e níveis de escolaridade. Em termos de idade e experiência de trabalho, os resultados mostraram diferenças significativas em quase todos os fatores, sugerindo que a satisfação no trabalho dos PE é maior com o avançar da idade e da experiência. Os resultados deste estudo sugerem que, embora os PE estejam geralmente moderadamente satisfeitos com os seus empregos, alguns aspetos podem ser melhorados pelas entidades empregadoras para aumentar a satisfação como foi referido anteriormente (Ramos et al., 2021b).

Na mesma linha, um inquérito online, com um total de 388 PE, sobre variáveis sociodemográficas, sua relação com o trabalho e a qualidade de vida foi realizado em Portugal muito recentemente. Os resultados sugerem que ser do género masculino, casado e formação superior (i.e., mestrado ou superior) foram as características com melhores índices de qualidade de vida. Idade, experiência de trabalho e remuneração adequada apresentaram associação positiva com qualidade de vida. Excessiva carga horária semanal, principalmente nas atividades de grupo, e as despesas anuais relacionadas à ocupação mostram uma associação negativa.

Esses resultados podem ser importantes para melhorar a qualidade de vida dos PE, aumentando a capacidade de trabalho, a satisfação e a qualidade de vida, reduzindo o abandono precoce da profissão (Vieira et al., 2022).

Um estudo transversal importante sobre as orientações e valores dos futuros PE demonstrou que a perceção da competência é um valor importante, permitindo que os PE apoiem efetivamente os seus clientes na concretização dos objetivos desejados através de um clima de suporte. Os PE ($n=27$), estudantes de pós-graduação, acreditam que o relacionamento interpessoal consolida certos comportamentos que podem trazer mudanças positivas e proporcionar motivação aos clientes para o cumprimento dos objetivos desejados. O estudo conclui ainda que os profissionais não são a favor de trabalhar sob pressão ou em ambientes tensos e controladores. Os resultados deste estudo fornecem uma imagem clara dos fatores que influenciam as atividades de um PE de sucesso, bem como o foco no próprio comportamento, contornos gerais e métodos de trabalho destinados a aumentar a satisfação no trabalho (Mileva & Bahchevanova, 2021). As necessidades psicológicas básicas são nutrientes essenciais para um clima de trabalho favorável. Com base nos resultados de uma pesquisa realizada com PE ($n=371$) na Tailândia, sobre autonomia e satisfação no trabalho, conclui-se que delegar responsabilidades de liderança modera positivamente o impacto da autonomia na satisfação no trabalho. Verificou-se que a relação entre autonomia e a satisfação no trabalho dependia da atribuição de responsabilidades de liderança por parte dos corpos diretivos (Terason, 2018).

No entanto, a pressão no trabalho quando mal gerida provoca níveis de *distress* (stress negativo) que estão associados ao *burnout*. Tendo como objetivo a relação entre as condições de trabalho, satisfação no trabalho e o *burnout*, um estudo transversal correlacional realizou um conjunto de questionários a 26 PE e concluiu que proporcionar um dia de trabalho completo, sem turnos, poderia melhorar os níveis de *stress* e a satisfação no trabalho dos PE. Sugerem ainda que melhores condições de trabalho podem ter um impacto positivo na saúde, felicidade, bem-estar subjetivo e autoestima dos profissionais. Melhores condições de trabalho (i.e., menor carga de trabalho e satisfação salarial) foram associadas a menor stress entre os PE (Farrona et al., 2021).

Importante referir que já um estudo anterior havia alertado sobre a síndrome de *burnout* nos PE e potenciais benefícios das estratégias de *coping*. Trata-se de estratégias

fundamentais para a gestão das equipas visando o bem-estar e reduzindo o abandono precoce da profissão. Para tal foram recrutados PE ($n = 297$) para uma pesquisa online através de método misto (quantitativo & qualitativo). Três temas imergiram nas entrevistas do grupo focal: i) o equívoco sobre o trabalho dos PE; ii) a importância de ambiente suporte pelos pares, e por último, iii) a percepção de que, os PE, dão mais do que recebem em contexto de trabalho. Concluíram que estratégias eficientes de *coping* foram associadas a menores níveis de *burnout*, enquanto as inexistências de tais estratégias foram associadas a maiores níveis de *burnout*. Os resultados podem ser importantes para os gestores, pois equipas de PE com níveis inferiores de *distress* apresentam menos *burnout*. Estratégias de *engagement*, focadas na resolução de problemas, podem ajudar os PE a lidar com a situação e podem reduzir o *distress* proporcionado pela profissão. Sendo assim, a inclusão de estratégias de *coping* nos planos de estudo e na formação continua das equipas de PE são imprescindíveis para reduzir os níveis de *burnout* (Prochnow et al., 2020).

A condição de trabalho dos PE, desde o recrutamento ao plano de desenvolvimento, baseado numa política de formação continua e de uma integração constante através de uma liderança partilhada são fatores determinantes para a gestão das pressões laborais e a motivação no trabalho. Principalmente em momentos únicos da história recente do setor do *fitness*, como o impacto social e económico da pandemia provocada pelo COVID-19. Para tal, um estudo recente teve como objetivo avaliar as mudanças nas condições de trabalho e de vida dos PE noruegueses durante o confinamento da Covid-19 na primavera de 2020. Um total de 150 PE (35,5 (DP±8,4) anos, com 6,5 (DP±5,3) anos de experiência participaram numa pesquisa online. Durante o confinamento, o número de sessões de treino personalizado por semana teve uma redução significativa, a maioria dos inquiridos relatou perda de clientes e enfatizou impacto negativo nas condições de trabalho. As restrições e orientações governamentais foram vistas como difíceis de interpretar e discriminatórias em comparação com restrições e diretrizes para outras profissões similares. As condições de vida também foram afetadas, com relatos de prejuízos na vida privada e vitalidade reduzida. No entanto, a maioria dos PE estavam otimistas sobre o futuro da sua ocupação, mas os autores recomendam mais estudos futuros sobre estas temáticas (Sanda et al., 2020).

Numa luta pela sobrevivência durante a pandemia, o isolamento, a percepção de descontinuidade das rotinas e o reduzido envolvimento dos clientes/praticantes representou um

impacto social e económico sem precedentes. Uma das estratégias mais utilizadas durante o confinamento e distanciamento social para manter o contacto social, entre equipas e clientes, foi o recurso à tecnologia. Um estudo conduzido no Brasil teve como objetivo identificar sintomas depressivos e ansiosos em PE durante o distanciamento social da COVID-19. Foi realizado um estudo transversal, questionário online, com PE ($n = 201$) com idade média de 32,7 (DP $\pm$ 8,0), sendo mais da metade do género masculino e com licenciatura.

No distanciamento social, a mudança no horário de trabalho e a inatividade física dos clientes/praticantes foram determinantes para o aumento da frequência de sintomas de depressão e ansiedade nos PE. Contudo, os participantes mais competentes no uso de ferramentas baseadas na integração entre o digital e o presencial no contexto da prática de exercício físico, tiveram menores probabilidades do aparecimento de sintomas depressivos em comparação com aqueles que não usaram essas ferramentas antes da pandemia (Feter et al., 2021).

Em simultâneo e num enquadramento internacional, um estudo qualitativo recente com PE ($n=10$) da Les Mills International (LMI), oriundos de seis países diferentes (Áustria, Bélgica, Finlândia, Israel, Jordânia e EUA), analisou as perceções dos PE durante o confinamento e de que forma o distanciamento social e a mudança de rotinas interferiu na qualidade da motivação. Os participantes foram convidados a participar voluntariamente após terem preenchido um questionário online sobre a natureza de ser um PE da LMI (atividades de grupo) no contexto pandémico. De uma forma generalizada, foi referido que a pandemia não alterou significativamente as motivações fundamentais para a prescrição e supervisão do exercício físico. Segundo a amostra existiu uma perceção generalizada de reforço da sua identidade profissional, criando perspetivas perante novas oportunidades (Andersson & Andreasson, 2021).

O enquadramento dos PE durante a pandemia do COVID 19 passou por uma transformação significativa no âmbito profissional. Para tal, uma pesquisa foi realizada na Polónia com PE ($n= 10$) em que foram inquiridos sobre as seguintes questões: i) Como o sector *fitness* enfrentava a pandemia? ii) Como os PE reagiram? iii) Como podiam qualificar a colaboração dos PE com os clientes? iv) Como os clientes reagiram à pandemia? v) Que estratégias foram adotadas pelos PE para conseguirem exercer ativamente as suas profissões?

Como resultado da análise qualitativa dos dados, emergiram seis temas: reações perante todo o processo de mudança; reflexões sobre a vida profissional; novas oportunidades; novos espaços de trabalho e reuniões; relações interpessoais e reflexões sobre o futuro. Os dados obtidos indicam uma atitude crítica bastante negativa em relação às restrições introduzidas e as suas consequências para o setor, e que a pandemia do COVID-19 remete o setor do *fitness* para uma nova realidade. Os PE enfatizaram a necessidade de se adaptarem às mudanças e na procura de novas oportunidades, mas, simultaneamente, referiram preocupação e medo no futuro (Jankowska 2021).

Após o confinamento social de três meses em 2020, o distanciamento social veio desafiar todas as estratégias motivacionais e o bem-estar dos PE. Um artigo recente de âmbito internacional visou explorar como a pandemia do COVID-19 e as estratégias implementadas durante o distanciamento social, afetaram a vida pessoal e profissional dos PE da LMI (atividades de grupo). Usando medidas qualitativas e uma abordagem baseada em estudo de caso, os dados foram coletados por meio de entrevistas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, grupo focais com quinze profissionais de diferentes países e gravadas em áudio. Segundo os participantes, e devido à ausência dos clientes/participantes nos clubes, as aulas online foram a principal estratégia para manter a coesão das atividades de grupo durante o distanciamento social, porém, não foi considerada uma estratégia eficaz para substituir as aulas presenciais. O estudo relata que os PE percecionaram uma qualidade de relacionamento social inferior em detrimento das aulas presenciais. Acrescentam que a interação se tornou um desafio, não apenas com os clientes, mas com as respetivas equipas, e que tiveram de reagir perante as pressões laborais e da sociedade para se reinventarem. Em suma, e sem quantificar o impacto do distanciamento social, o setor do de *fitness* enfrentou desafios sem precedentes. A problemática inicia-se na compreensão do novo paradigma: como, quando e a quem podem “ensinar” (Andersson & Andreasson, 2021)?

Sem margem para duvidas que o setor do *fitness* faz parte da solução na luta contra o sedentarismo, e mais recentemente na luta contra a pandemia, criando as oportunidades (i.e. tempo; espaço; diversidade) para a prática de exercício com um enquadramento adequado às diferentes gerações. No entanto, necessita de um quadro de profissionais competentes, motivados, e que se identifiquem com uma área de intervenção determinante na qualidade de vida da sociedade. A grande maioria dos estudos tem tido como objetivo os participantes, assim

como a sustentabilidade do negócio, em detrimento das perceções dos PE no contexto do trabalho

De acordo com o enquadramento teórico, é perceptível o *gap* entre o contexto da prática profissional, as perceções que PE apresentam sobre esse contexto, e o que a ciência assinala como preditores de uma melhor prática profissional. Este facto pode levar a muitos problemas, incluindo o abandono profissional. Os profissionais podem sentir-se frustrados ou desencorajados quando suas práticas não estão a produzir os resultados esperados, ou quando estão a trabalhar em condições de pressões excessivas que não estão alinhadas com as suas motivações. Na nossa perspetiva, de acordo com a nossa experiência no terreno, esta classe profissional necessita de um conhecimento mais aprofundado sobre as variáveis motivacionais que são determinantes para o *engagement* no trabalho, diminuindo de uma forma determinante o *burnout*, mitigando por sua vez o abandono da profissão.

2.9 Objetivos da Tese

Com base na literatura apresentada, o **objetivo geral** desta tese foi o de analisar as pressões laborais, variáveis ligadas à motivação, e as suas associações com o *engagement* e *burnout* nos PE, em contexto livre de COVID-19 e durante a pandemia COVID-19 através de uma abordagem da teoria da autodeterminação. Durante a elaboração do doutoramento, e como referido anteriormente, foi pertinente ajustar o projeto devido à pandemia COVID-19. Tal contexto, tornou-se pertinente para uma alteração do projeto para determinar em que medida, esta situação única na sociedade contemporânea, foi ,e é determinante na qualidade de vida dos PE.

Com base neste objetivo geral, foram definidos **objetivos específicos** para cada um dos estudos desenvolvidos:

- i) Com base na teoria da autodeterminação, o primeiro estudo pretende analisar as interações entre as perceções de pressões no trabalho e variáveis ligadas à motivação em profissionais de exercício;

- ii) O segundo estudo tem por objetivo analisar o impacto do primeiro confinamento da COVID-19 na perceção das pressões no trabalho, motivações e estratégias motivacionais adotadas pelos profissionais de exercício;
- iii) O terceiro estudo tem por objetivo analisar o impacto do distanciamento social, após terminar o primeiro confinamento, e início do segundo confinamento da COVID-19 na perceção das pressões no trabalho, motivações e estratégias motivacionais adotadas pelos profissionais de exercício.

Capítulo III

Método Geral

.....

Neste capítulo pretende-se apresentar uma descrição geral dos métodos utilizados nos três estudos desta tese. Uma descrição mais pormenorizada destes métodos está disponível em cada um dos artigos apresentados em seguida.

3.1 Desenho dos estudos

O primeiro estudo, recorrendo a métodos quantitativos, foi um estudo observacional transversal, integrado num projeto de investigação mais vasto denominado PoEMA (*Promotion of Exercise Motivation and Autonomy*) (Silva et al., 2017), e teve como objetivo analisar as variáveis demográficas (e.g., idade, sexo), a experiência profissional, formação académica dos profissionais de exercício físico e a relação das pressões no trabalho com as NPB.

Em virtude desta preocupação, associada a realidade emergente da pandemia COVID-19, o segundo estudo, de carácter qualitativo recorrendo a grupos focais, analisou a realidade do confinamento social e as interações das variáveis abordadas no primeiro estudo (e.g., pressões laborais, variáveis da motivação), como possíveis preditores da síndrome de *burnout* e *engagement* inerente à complexidade desta nova realidade.

Por último e na mesma linha condutora, o terceiro estudo qualitativo, sendo um *follow-up* do segundo estudo, analisou as mesmas variáveis com a mesma amostra de PE, mas num contexto pandémico que evolui do primeiro confinamento para o distanciamento social durante seis meses, incluindo a fase inicial do segundo confinamento social em janeiro de 2021 (segunda quinzena).

3.2 Participantes

Estudo I

Este estudo envolveu 366 PE de ambos os sexos (193 masculinos, 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 *Health-Clubs* em Portugal. Foram contactados através de bases de dados de instituições (e.g., Universidades; Empresas de formação; Ginásios e *Health Clubs*) 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 a sua experiência de trabalho entre 1 e 35 anos (M $\pm$ DP = 7.7 $\pm$ 5.8)

Estudo II

Neste estudo participaram 24 profissionais de exercício de ambos os sexos (16 masculinos, 8 femininos) com competências em treino personalizado e/ou atividades de grupo e com responsabilidades de gestão de equipas. Profissionais experientes com uma idades que variaram entre os 31 e os 41 anos, representaram 24 dos 44 clubes de uma rede específica de ginásios. Os profissionais que ingressaram no estudo tiveram experiências de trabalho que variaram entre 6 e 28 anos nas funções descritas. A amostra incluiu profissionais de diferentes regiões do país.

Estudo III

O estudo III envolveu a mesma amostra do estudo anterior, visando ter um fio condutor entre os diferentes momentos, que mediavam o primeiro confinamento, distanciamento social e início do segundo confinamento em 2021.

3.3 Instrumentos

Relativamente ao estudo I, as avaliações incluíram uma bateria abrangente de medidas psicossociais validadas relacionadas com a TAD no contexto laboral, abrangendo os constructos teóricos em análise:

Perceived Job Pressure Questionnaire (PJP) (Taylor et al., 2009). A base da escala foi adaptada para o domínio do exercício, pois foi originalmente projetada para avaliar as perceções dos professores de EF. Este instrumento foi utilizado para medir as pressões de cima, nomeadamente as organizacionais.

Constraints at Work Scale (CWS) (Pelletier et al., 2002) foi adicionado uma quarta subescala que mede as pressões associadas aos colegas de trabalho.

Motivation at Work Scale (MAWS) (Gagné et al., 2010; Silva et al., 2017) foi utilizada para determinar a percepção de pressão de “dentro” (internas), medindo os níveis de motivação para o trabalho (Raposo et al., 2020)

Perceived Motivation of Exercisers (PME) (Ng et al., 2012). Para as percepções de pressões por parte dos praticantes/clientes, e de acordo com um estudo anterior (Pelletier et al., 2002).

Basic Psychological Needs at Work Scale (BPNWS) Utilizou-se uma versão portuguesa (Sánchez-Oliva et al., 2017). Foi utilizada para avaliar a satisfação das necessidades dos profissionais de exercício no trabalho (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017).

Em relação aos estudos II e III, a informação foi recolhida através entrevista narrativa, via *Zoom* com gravação de áudio, com três grupos focais distintos e tratada com recurso à análise de conteúdo. A entrevista compreendeu uma sequência de áreas temáticas, incluindo experiências em ação no contexto, percepção dos profissionais do exercício durante a pandemia, conhecimento funcional e transferência de conhecimento. Foi elaborada uma matriz analítica para identificar padrões e conexões entre os temas. Os temas das entrevistas focaram o quotidiano dos PE e o efeito dos dois confinamentos (2000 e 2001) e do distanciamento social, as pressões laborais, as variáveis ligadas à motivação, e efeitos de *engagement* e *burnout*.

3.4 Procedimentos

Neste ponto, serão explicados sucintamente os procedimentos operacionais e estatísticos dos estudos realizados. Tal como anteriormente, para uma consulta mais aprofundada sobre os mesmos, sugere-se a leitura da secção dos métodos de cada um dos artigos em particular.

3.4.1 Operacionais

Relativamente ao estudo I, os dados foram obtidos através da aplicação de uma bateria de questionários desenvolvida durante o estudo PoEMA (ver apêndice II). Este projeto de investigação teve como objetivo a avaliação de um conjunto de fatores relacionados com a atuação de técnicos em contexto de ginásios e *health-clubs*. A construção do projeto iniciou-se em outubro de 2012, tendo nela participado investigadores do CIPER - Faculdade de Motricidade Humana, UL e da Faculdade de Educação Física e Desporto, ULHT, em conjunto com alguns doutorandos deste Curso. Desde o início, desenvolveu-se em colaboração o esqueleto do PoEMA com duas linhas de investigação, sendo uma delas direcionada para os PE e outra para os praticantes. Procedeu-se à seleção de instrumentos, onde foram identificados os questionários que fariam parte da bateria do PoEMA, solicitando-se aos autores dos questionários o seu envio e autorização para a sua utilização, sempre que os mesmos não estavam já disponíveis. Na etapa seguinte realizou-se a tradução dos questionários, que não se encontravam em português, e ao processo de tradução-retroversão. A etapa seguinte foi a da preparação dos questionários e da base de dados em suporte físico e informático via *Google docs*.

Visando uma maior eficiência no recrutamento dos PE, foram contactados parceiros (e.g., ginásios, associações profissionais e entidades formadoras), no sentido de se estabelecer uma estratégia de divulgação, que possibilitasse a seleção da amostra e a recolha de dados, procedendo-se posteriormente à emissão e envio dos pedidos de autorização para a realização do estudo. Após a elaboração do consentimento informado, procedeu-se à aprovação do estudo pelo Conselho de Ética em Pesquisa da Faculdade de Motricidade Humana – Universidade de Lisboa (Número de Aprovação: CEFMH1/2014; ver apêndice Secção II). Antes da coleta dos dados online, obtiveram-se os consentimentos de todos os participantes incluídos no estudo. Foi elaborada uma bateria de testes psicométricos em suporte físico, tendo sido posteriormente criado um formato no *Google docs* (apêndice Secção II) com o respetivo *link*, a ser disponibilizado a todos os participantes. Para o efeito foi solicitada a devida autorização aos parceiros para o envio de endereço eletrónico pré-definido a todos os profissionais solicitando a participação no estudo, indicando o objetivo e *link* para aceder ao formulário *online*. No formulário constava o consentimento livre e informado para autorização da participação

e consequente o preenchimento dos questionários. Após um período definido para a coleta destes dados, reuniram-se as informações numa única base de dados, tendo-se realizado as tarefas de limpeza, organização e preparação das variáveis em estudo.

Em relação ao estudo II foi elaborado um guião de entrevista que permitisse compilar exhaustivamente todas as informações dos vários temas, estimulando as percepções de cada indivíduo assim como de todo o grupo focal. Nesta linha de preocupação, as questões colocadas centravam-se em vários aspetos da vida profissional do entrevistado relacionados com o primeiro confinamento social. Os temas abordaram as narrativas dos participantes em se tornarem PE durante o confinamento social, percepções sobre regras governamentais e das próprias entidades empregadoras (e.g. ginásios; *health clubs*), assim como sobre as competências e estratégias adotadas para exercer a sua profissão no contexto referido com recurso ao *online* e mais tarde em *outdoor*.

Em simultâneo, foram realizados contactos com uma cadeia de ginásios, de referência nacional, no sentido da angariação de uma amostra de PE representativos dos 44 clubes distribuídos pelo território nacional e que tivessem responsabilidade na avaliação, prescrição e supervisão de exercício em contexto de treino personalizado, de atividades de grupo assim como de gestão de equipas.

Os dados foram coletados em três grupos focais, cada um com oito profissionais (Gill et al., 2008), por meio de entrevistas semiestruturadas. Devido às regras de confinamento, as entrevistas foram realizadas nas respetivas residências dos participantes recorrendo à plataforma digital (via *Zoom*). A duração das entrevistas variou de 75 a 90 minutos, sendo realizada de um modo conversacional, com ênfase numa relação individualizada em cada grupo focal. Tendo sido gravadas e codificadas consoante os respetivos participantes, aos quais foi atribuído um número de modo a preservar a confidencialidade. A quantidade de dados coletados foi considerada suficiente e a saturação de dados foi alcançada, combinando saturação temática indutiva e a saturação de dados. O significado dos códigos foi a estratégia de avaliação de saturação, onde a compreensão total dos códigos foi o indicador de saturação. Envolveu ainda a revisão da cada entrevista e anotado cada código identificado. Para depois, nas entrevistas subsequentes, proceder-se à identificação de quaisquer novos aspetos, dimensões ou

nuances desses códigos até que nada de novo seja identificado, e o código tenha atingido a saturação (Hennink & Kaiser, 2022).

As entrevistas gravadas foram transcritas em documento *word* (65 páginas, espaçamento entre linhas 1,5; fonte, tamanho 11) e os dados foram analisados por análise de conteúdo indutiva. Os PE interessados podiam solicitar uma cópia da transcrição aos autores correspondentes. Os três investigadores foram responsáveis pela análise de conteúdo, composta por seis etapas descritas na literatura: (i) familiarização com os dados após múltiplas leituras das transcrições, (ii) geração de códigos iniciais via codificação aberta com a extração e isolamento de citações textuais, (iii) procura de temas tanto sob o tema de discussão quanto emergentes com base em extratos das transcrições, (iv) revisão dos códigos iniciais e identificam quaisquer temas latentes e depois combinar em temas preliminares, (v) refinar e desenvolver temas em iterações subsequentes e (vi) consolidar ainda mais os temas identificados em menos temas (Braun & Clarke, 2006).

O passo seguinte foi a análise dos dados para enunciados significativos, unidades de significado, descrição textual e estrutural e descrição da "essência" (Creswell & Poth, 2018). As estratégias de análise dos dados foram iniciadas por meio da leitura dos dados coletados. Em seguida, os pesquisadores realizaram uma revisão dos dados para determinar se mais depoimentos poderiam apoiar cada tema ou se havia necessidade de reunir mais informações (Creswell & Poth, 2018). Durante essa fase, foram coletados depoimentos ligados à questão da pesquisa e reduzidos a unidades de sentido. Essas unidades de significado podem ser palavras ou uma frase. Três autores codificaram todas as transcrições tematicamente e reuniram-se regularmente para identificar áreas de convergência até que um acordo fosse alcançado. As unidades de significado foram organizadas por codificação de dados e um total de 40 códigos foram organizados em sete categorias. Diferentes conceitos dos subtemas foram discutidos e justificados pelos pesquisadores, que retornaram aos dados várias vezes durante a análise para confirmar que os resultados representavam as opiniões dos profissionais. Para garantir o rigor metodológico e aumentar a autenticidade, foram utilizados dois tipos de triangulação: triangulação entre investigadores e triangulação de dados. O software MAXQDA foi utilizado para gerir os dados durante o processo de análise. Um pesquisador realizou análise de dados, apresentando e discutindo os seus resultados com os outros pesquisadores para verificar o resultado.

Por último, para ao estudo III, sendo um estudo de *follow-up*, também foi elaborado um guião de entrevista que permitisse compilar exaustivamente todas as informações dos vários temas, estimulando as perceções de cada indivíduo assim como de todos os três grupos focais. Importante referir esta metodologia é consistente com pesquisas recentes recorrendo a grupos focais envolvendo PE e a pandemia COVID-19 (Andersson et al., 2021; Andersson & Andreasson, 2021; Jankowska, Joanna, 2021). As questões colocadas centravam-se em vários aspetos da vida profissional do entrevistado, e à semelhança do segundo estudo e em contexto diferentes, os temas abordaram as narrativas dos participantes em se tornarem profissionais de exercício durante os seis meses do distanciamento social e do início do segundo confinamento em janeiro 2021. Foram inquiridos sobre o impacto das regras do distanciamento social no quotidiano profissional, as respetivas adaptações e perceções sobre a nova realidade, assim como sobre a perspetiva da prescrição de exercício em contexto presencial e *online*.

Visando um fio condutor entre o Estudo II e III, a amostra dos profissionais de exercícios foi composta pelos mesmos indivíduos e o procedimento da coleta de dados foi igualmente realizado via Zoom. Em virtude de as entrevistas terem sido realizados no início do segundo confinamento, os profissionais já se encontram nas suas respetivas residências que passou ser de novo o seu local de trabalho. Toda a recolha dos dados e respetiva análise decorreu segundo o que foi referido para o estudo II.

3.4.2 Estatísticos

Devido à natureza dos estudos II e III utilizarem métodos qualitativos, não haverá nada a mencionar neste ponto.

Relativamente ao estudo I, para a análise dos dados foram aplicadas técnicas de estatística 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 a 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) e as 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, tendo como referência os valores de corte de Cohen: efeito pequeno =0.2, efeito médio =0.5 e efeito grande =0.8. No que concerne às 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).

Capítulo IV – Estudos Desenvolvidos

Capítulo IV – Estudos Desenvolvidos

4.1 Estudo I – Experiência profissional e formação académica dos profissionais de exercício físico: relação das pressões no trabalho com as necessidades psicológicas básicas no contexto laboral

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

¹Luís Cerca, ¹Diogo S. Teixeira, ¹Eliana Veiga Carraça, ³Frederico Raposo,

^{1,2}Marlene Silva, ¹António Palmeira

¹ CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal

² Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, Portugal

³ Universidade Europeia, Lisboa, Portugal

Cerca, L., Teixeira, D., Carraça, E., Raposo, F., Silva, M., & Palmeira, P. (2023). Experiência profissional e formação académica dos profissionais de exercício físico: relação das pressões no trabalho com as necessidades psicológicas básicas no contexto laboral. *Retos*, 47, 761-774
<https://doi.org/10.47197/retos.v47.95899>

Nota: Este estudo encontra-se na versão integral com que foi publicado

4.1.1 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.

4.1.2 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 conflitantes) (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).

4.1.2.1 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" percebido e a satisfação das NPB (Lanoue et al., 2018). O mesmo autor enalteceu a importância da função dos profissionais, reforçando que o apoio profissional percebido 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).

4.1.2.2 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, acrescendo 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 (i.e., 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.

4.1.2.3 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 participantes femininas apresentam níveis de pressão do trabalho mais elevados do que os participantes masculinos; e (4) mais anos de experiência profissional estão associados a níveis de pressão no trabalho mais baixos.

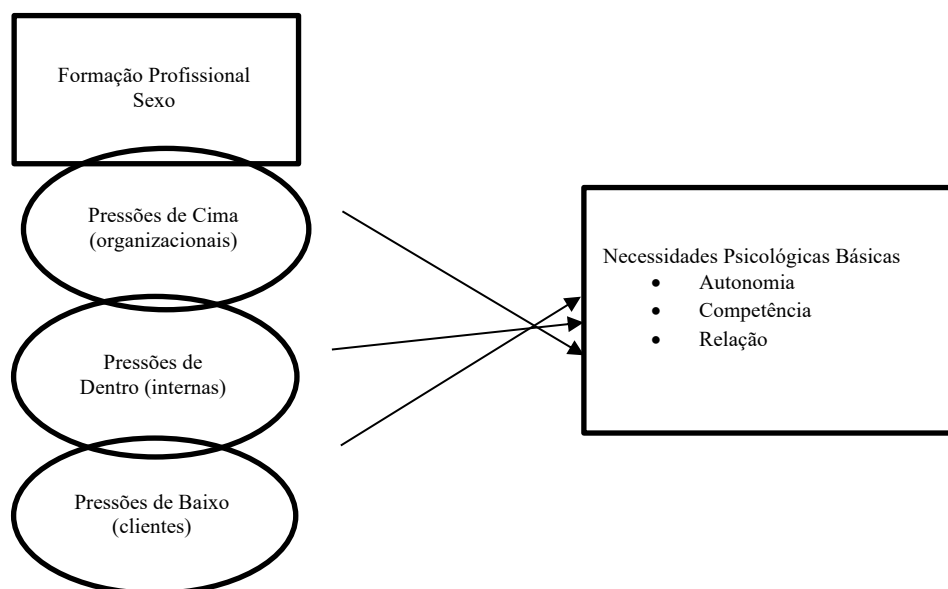


Figura 1. Modelo hipotético no contexto do Fitness a partir da perspetiva da teoria da autodeterminação e das pressões no trabalho.

4.1.3 Método

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

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).

4.1.3.2 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 percepção 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 percepções 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, representando 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.

4.1.3.3 Análise Estatística

Para a análise dos dados foram aplicadas técnicas de estatística 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 a 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).

4.1.4 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 de Experiência e Sexo, e num segundo passo as pressões, através de um processo ENTER, chegando aos resultados da tabela 3.

Tabela 3.

Regressão entre as variáveis independentes (sexo; 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			Relacionamento Positivo		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Sexo	-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;

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).

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 apresenta-se 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		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
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 sexos, 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 participantes femininas apresentam níveis de pressão no trabalho mais elevados do que os participantes masculinos).

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 sexos.

Tabela 6. Síntese das necessidades psicológicas básicas no trabalho nos diferentes setores.									
N		Masculino		Feminino		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>				
	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

No que se refere ao sexo, os participantes masculinos 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 *Tuckey* (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).

Tabela 6.

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

	< 5 anos (N=135) a)		5 –10 anos (N=120) b)		> 10 anos (N=73) c)		<i>gl</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>				
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)

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 *Tuckey* 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).

4.1.5 Discussão

O objetivo deste trabalho consistiu em analisar a relação entre a experiência profissional, a formação académica e/ou profissional, sexo 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 Especialização 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 os participantes masculinos apresentaram 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 sexo 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 sexo feminino (Patón et al., 2018). Noutro contexto laboral, pesquisas sobre diferenças entre sexos, relativas ao bem-estar psicológico sugerem que profissionais de saúde do sexo 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 do sexo feminino no trabalho.

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 PE (*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 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 auferir 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*.

4.1.6 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.

4.1.7 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.

4.1.8 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 EFDesportes*, 60. Disponível em: <https://efdeportes.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. *Recherche de Psychologia*, 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., & Vandercleyen, 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., & Umstattd 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.pdf
- 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>

4.2 Estudo II – Exercise professionals’ work motivation, motivational strategies, and burnout during the first COVID-19 social confinement: A qualitative study

Exercise professionals’ work motivation, motivational strategies, and burnout during the first COVID-19 social confinement: A qualitative study

Luís Cerca¹, Hugo Pereira¹, Cátia Fialho¹, Marlene Silva^{1,2}, António Palmeira¹

¹CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal

² Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, Portugal

Nota: Este estudo encontra-se na versão integral com que foi submetido à Revista Qualitative on Health and Well-being

4.2.1 Abstract

COVID-19 social confinement affected all aspects of human society. Exercise professionals suffer from economic, social, and job pressures that can lead to work-related stress and burnout. The study aimed to explore exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout. Focus group interviews were conducted with 24 exercise professionals and data were analyzed using inductive content analysis. Seven themes were generated: adherence to social confinement rules, motivation, engagement, burnout, feelings of uncertainty, team, and self- motivational strategies. Initially, feelings of uselessness or apathy towards the closure of the clubs led to lower motivation to work. Lockdown was stressful and it forced professionals to be focused through technology and well-organized to keep customers active and avoid job losses. While predictions were challenging, adaptability was the hallmark of the most capable professionals. A steady team with suitable compensation that conveys security and faith in the sector's future should be maintained by managers.

Keywords: COVID-19, fitness instructors' motivation, work pressure, engagement, burnout

4.2.2 Introduction

On the 30th of January 2020, the World Health Organization (WHO) declared the outbreak of coronavirus disease (COVID-19). It was referred to as a pandemic, which has heightened public concern (WHO, 2020). Around 72% of the general population in Great Britain was apprehensive about the effect of COVID-19 on their life (Office of National Statistics, 2020), including behavioral changes in a context of unsureness (Bu et al., 2020; Dawson & Moghaddam, 2020), with a significant impact on both psychological and physical well-being. A review of 24 studies reported adverse stress symptoms (Brooks et al., 2020) and a substantial direct acute impact on population health (Bueno et al., 2020; Maugeri et al., 2020). Furthermore, the general population suffered the social consequences of the pandemic as the economic recession increased, even more, the social pressure (Sanda et al., 2020; Suárez et al., 2021). Indeed, recent work remarked that stressors included an extended period of frustration, inadequate information, financial loss, and lowliness (Bu et al., 2020), leading to negative coping strategies.

These stressors expanded to the professional fitness workplace, potentially leading to the negative impact of chronic work-related stress, and resulting burnout on both employees and their organizations, mirroring the well-documented research in nursing, psychology, teaching, social work, and students (Maslach & Leiter, 2016; Fernandez et al., 2020; Shirom et al., 2009; Woods et al., 2020). It is important to note that most exercise professionals do not have a working contract, therefore, most professionals risk being unemployed in a pandemic and confinement context. Recent numbers for the USA fitness sector are astonishing: 1,4 million jobs potentially lost (IHRSA, 2021), leading to a socio-economic context in the fitness sector where burnout symptoms are potentially augmented.

4.2.2.1 Burnout & Work Engagement during Covid-19

During confinement, the perceptions of motivation quality were at stake due to social isolation and home-based work, which may be related to recent evidence implying that working from home may create more stress and result in burnout (Hayes et al., 2020). As shown so far, much of the existing research interprets the state of mental exhaustion resulting from chronic stress in a working situation as a leading cause of burnout symptoms (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Maslach & Leiter, 2016).

Burnout consists of three dimensions: (1) dramatic exhaustion, (2) feelings of cynicism and detachment from the job, and (3) a sense of inefficiency and an absence of accomplishment (Maslach & Leiter, 2016). Such a dramatic condition can reduce commitment to work and cause physical and emotional disorders. In the fitness sector, a previous study demonstrated the relationships between emotional labor, job burnout, and the occupational identity of exercise professionals (Roh, 2019). Indeed, research on perceived burnout and coping strategies among exercise professionals has shown that emotion-focused disengagement (e.g., social withdrawal, self-criticism) also contributed to higher burnout scores (Prochnow et al., 2020). Other explanations for these observations are apparent when the increasing levels of worker burnout awareness inadvertently represent harm to themselves, coworkers, clients, and the company (Leiter et al., 2015), which could appear as a career shock with a severe impact on people's work and careers (Akkermans et al., 2020). Indeed, stress perception is associated with more significant psychological distress among the variables related to the work environment. Furthermore, a recent study reports that high levels of distress are associated with the lowest sense of coherence (Frutos et al., 2021) and are predictors of a depressive state, burnout, and job dissatisfaction (Masanotti et al., 2020). On the other hand, being satisfied at work or not having perceived an increase in labor conflicts reduces psychological distress during the pandemic (Frutos et al., 2021). Indeed, promoting working conditions through trustful relationships and a cooperative work environment may render sustainable solutions to prevent mental illness (Gomez et al., 2019). Moreover, such an approach would also promote an optimally motivating workplace climate through workers' basic physiological needs (BPN) satisfaction (autonomy, competence, and relatedness) (Forner et al., 2020).

Self-Determination Theory (SDT) provides an evidence-based framework for effectively motivating workers (Deci et al., 2017). This metatheory determines that motivation lies within a continuum with three levels: autonomous motivation, controlled motivation, amotivation (Ryan & Deci, 2000) and emphasizes people's inherent motivational propensities for learning and growing and how they can be supported (Ryan & Deci, 2020). The SDT literature also provides insights into BPN satisfaction, exerting a direct effect on burnout and engagement and an indirect effect through the level of self-determined motivation in the working climate (Francisco et al., 2020). A previous study highlighted the importance of a positive working climate by showing a direct relationship

between job insecurity and worse individual psychological outcomes (Sora, 2012). Indeed, a stressful climate can affect employees' reactions differently compared to a favorable one. Therefore, one may assume that a positive climate and high levels of engagement are associated with work satisfaction and a sense of coherence (Derbis & Jasiński, 2018).

Work engagement refers to the extent to which individuals are in a positive affective-motivational state of fulfillment characterized by three components: (1) vigor, (2) dedication, and (3) absorption. In this view, work engagement is an independent and distinct concept, which is not the opposite of burnout (Leiter & Maslach, 2017). Instead, work engagement theory suggests that employees with a high sense of coherence and a low burnout level will positively engage, enthusiastically perform, and be productive (Laguna & Razmus, 2017; Monga, 2020). In addition, recent research reinforces the role of social support and its effects as a buffer against hostility in the general population under high stress (Behzadnia & FatahModares, 2020; Bu et al., 2020; Duan et al., 2020; Ryan & Deci, 2000; Silva et al., 2017). Such a fact is of particular interest to exercise professionals, as their work engagement may affect the client's engagement. Moreover, a recent study reported the central role of exercise professionals' engagement in problem-solving, cognitive realignment, expressing emotions, and social support empowerment to reduce burnout (Prochnow et al., 2020).

4.2.2.2 Exercise Professionals Motivation

In conformity with SDT, BPN satisfaction is essential for high levels of motivation, greater well-being (Ryan & Deci, 2000), and stress reduction, mainly due to the increasing subjective vitality and decreasing perceived stress (Behzadnia & FatahModares, 2020). Furthermore, well-being has been frequently linked to the support of autonomy, competence, and relatedness, which promote internalization and integration compared to contexts that induce frustration with these needs (Deci & Vansteenkiste, 2004). Indeed, collaborators tend to hold more autonomous, high-quality motivation and greater well-being when these needs are fulfilled at work, either through the job itself, work climate, or interrelationship with coworkers (Chong & Gagné, 2019). As previous results reported, basic BPN is related to work motivation over time and not the other way around (Olafsen et al., 2018). Such a fact is of great significance for exercise professionals who wish to motivate others in a way that generates commitment, effort, and high-quality

performance (Ryan & Deci, 2000). Recent research with 366 exercise professionals concluded that a work environment that facilitates exercise professionals' autonomy, competence, and relatedness needs satisfaction induces more work-related personal accomplishment. On the other hand, need frustration may affect cognition, emotion, and behavior toward themselves and the work environment (Silva et al., 2017).

The fact that exercise professionals operate under demanding work environment conditions and be subject to detailed regulation and supervision of their daily work practices may induce high-pressure levels. Recent findings suggest that when teachers are pressured by school authorities to act in a certain way, they are more likely to feel even more exhausted and adopt more cynical attitudes toward their students due to thwarting their essential needs (Franco et al., 2021a). Work pressure levels are also robustly reported in the fitness sector (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017). Indeed, evidence-based reinforces that working pressure (organizational, internal & client) in such a unique context may endanger even the BPN of the individual (Pelletier et al., 2002; Ryan & Deci, 2000; Taylor et al., 2009). Such findings could result in increased levels of fatigue that already come from a professional activity of significant physical and psychological work constraints and demanding working hours (Lyon et al., 2017; Rosado et al., 2014). A recent study with exercise professionals ($n=270$) reported that the perception of exhaustion is amplified in exhaustion job pressure situations. For instance, exercise professionals often find they cannot have a day off due to the lack of substitute professionals, adding work pressure and the perception that professionals must contribute more than they receive (Prochnow et al., 2020). By contrast, another recent study found that the highest levels of job satisfaction were related to the freedom to choose their work method, their work colleagues, the physical conditions of their workplace, and the opportunity to use their competencies (Ramos et al., 2021). As a matter of principle, the exercise professional's identity is based primarily on social variables, and it is linked with relatedness that is difficult to achieve with social distancing measures. Indeed, previous research suggested that the absence of coworker support among exercise professionals during COVID-19 was related to burnout (Prochnow et al., 2020). As reported by a worldwide study on Les Mills exercise professionals, one of the strategies to overcome social distancing was to teach classes online, which were essential to continue the "face-to-face" everyday workout and the sense of belonging toward their motivations and life

purpose (Andersson & Andreasson, 2021). Besides increasing levels of connection, such digital services generated new income during the pandemic (Sanda et al., 2020).

Although online services during the lockdown were an option, they represented an economic loss for the exercise professionals. Moreover, the professionals' concerns about clients' loss were not necessarily related to their loss of income but also a philosophical idealism (Sanda et al., 2020). It is a profession that strives for recognition of its work and believes in a philosophy of well-being through regular physical exercise and its contribution to a different world. Indeed, research shows that teachers, who recognize their emotional reward through effectiveness, and attribute their success to their efforts, develop psychological means to focus on their work motivation (Panisoara et al., 2020). The fitness sector has an analogous framework with similar professional functions supported by pedagogical, relational, and technical qualities (Campos et al., 2017; Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017).

The future of the fitness sector is heavily dependent on motivated professionals, the framework of their job, and longevity. In line with previous research, the Portuguese Fitness Trends 2021 draws attention to the need for high degrees of expertise of such an essential player (i.e., the professionals) in the wellness sector (Franco et al., 2021b), which can only be obtained by training and years of experience. Regarding age and professional experience, a recent study suggests that as exercise professionals get older and more experienced, job satisfaction increase, reducing exercise professionals' dropout (Ramos et al., 2021). Nevertheless, the same study reported that lower degrees of job satisfaction concerned low salaries, few opportunities for promotion, and work instability had the opposite effect. Due to the pandemic, job satisfaction and engagement were at risk, and the need for an action plan seems clear to minimize the stressors and increase self-confidence and motivation levels (Vijai & Nivetha, 2021). The pressure created by the economic and social situation induced by the COVID-19 pandemic, governmental and business strategies, and the impact on exercise professionals have a magnitude that calls into question the future of the sector as it faces these unprecedented challenges. A recent study forewarned the instructors' concerns during confinement situations and future repercussions, particularly the job essence and the needed adaptations towards the big questions: “How can I teach?”, “Whom can I teach?” and “For how long?” (Andersson & Andreasson, 2021). In this context, there is a gap in the literature. Previous research

has yet to study how professionals dealt with the stressors due to COVID-19 confinement, working at home, their motivations and strategies, and how stressful effects manifested in their professional lives.

4.2.2.2 Present Study

This study aims to understand how the fitness community faced adversity during the pandemic-forced “new normal” and learn the factors that may promote work engagement in this community during the pandemic. Using qualitative measures, the authors conducted group focus discussions for data collection. The themes covered professionals’ narratives of becoming exercise professionals during social confinement, their perceptions concerning governmental and gym rules, abilities to practice their profession, and thoughts about the development of online training. To achieve the objectives of this study, we sought to determine, during the COVID-19 health crisis and confinement, the: 1) Perceptions of job motivations; 2) Feelings of involvement, energy levels, and job satisfaction; 3) Feelings of exhaustion, overloading, and lack of energy during the confinement; and 4) Perceptions towards the future of the exercise professionals and the sector.

4.2.3 Methods

4.2.3.1. Data Collection

The authors initiated this study during the first COVID-19 confinement in 2020. Qualitative measures with group-focused discussions were conducted with 24 personal trainers (PT), group exercise instructors (GT), and team leaders. Experience professionals represented 24 out of 44 clubs of a specific fitness club chain. The sample included professionals from different regions of the country. The 24 professionals who joined the study had working experiences ranging from 6 to 28 years. Other demographics are available in table 1.

Table 1

Demographic details reported by participants

Characteristic	N	Average
Sex		
Female	8	
Male	16	
Age Range		
31-35	11	
36-40	7	
41+	6	
Professional Training		
Master's degree	6	
Undergraduate's Degree	14	
Postgraduate	1	
Professional Course – non-college degree	3	
Professional Experience (years)		16,79
6-10	15	
11-20	12	
21+	4	
Group Trainer Experience (years)		11,37
2-10	15	
11-19	5	
20+	3	
Personal Training Experience (years)		10,16
3-10	16	
11-19	5	
20+	3	
Manager Experience (years)		3,8
< 1	5	
1-5	13	
6+	6	

The data were collected in three focus groups, each with eight professionals (Gill et al., 2008), using semi-structured interviews. According to research, sample size estimates need to be flexible to allow the inductive process to be used during data collection and can be achieved by identifying a range rather than a fixed number when the sample size is proposed in advance (Hennink et al., 2019). Focus group methodology

was chosen to create dialogue and yield collectively compiled information on the phenomenon of interest. Indeed, qualitative research makes it possible to deepen the questions and motivations underlying certain behaviors, enabling a more comprehensive understanding of the most profound experience of individuals (Willig, 2001). It is consistent with recent focus group research involving exercise professionals and the pandemic (Andersson et al., 2021; Andersson & Andreasson, 2021; Jankowska, 2021). These studies are in harmony with SDT concerns as more qualitative work is needed throughout SDT to provide a more detailed picture of experiences, practices, and motives involved in the need for supportive context and to enable research into everyday use (Ryan & Deci, 2020). Undoubtedly, focus group discussions are essential to produce collective experiences on research problems beyond individual perspectives, generating a group perspective on the subject discussed and producing a different type and level of data than those obtained in individual interviews (Hennink et al., 2019).

The interview schedule was derived following identifying questions that could not be fully answered in a systematic review of previous empirical or theoretical literature. It comprised a sequence of topic areas, including experiences in action, and areas of exercise professionals' perception during such a pandemic, achieving functional knowledge and transfer of knowledge. The authors used an analytic matrix to identify patterns and connections among the themes. The themes of the interviews focused on the professionals' work and the effect of social confinement on motivation, engagement, and burnout. The interviews were conducted in Portuguese; examples of the questions (translated to English) used in the present study were:

- "How would you describe your motivation and adherence to the governmental and gym rules during the phase of social confinement?",
- "Concerning your work, during the social confinement phase: a) to what extent did you feel involved, energized, satisfied, and willing to do more? b) to what extent did you feel exhausted, overwhelmed, and without energy and the capacity for much more personal investment at this level? c) what strategies did you use for self-motivation, alongside colleagues' and clients' motivation?"
- "Due to the current situation and the uncertainty of the future. How do you feel?"

The interviews were conducted via Zoom in a private home during the first social confinement. The duration of the interviews ranged from 75 to 90 min. The interview followed a conversational mode, with the relationship quality individualized to every participant in each group. The interviews were thematically organized and semi-structured. Indeed, the protocol covers a broad line of inquiry and serves as a mental framework (Yin, 2016). Interviews were recorded and coded by the number of participants. A number was allocated to each participant to maintain confidentiality. The amount of data collected was considered sufficient since data saturation was reached, combining elements of both inductive thematic saturation and data saturation (Saunders et al., 2018). Code meaning was the strategy to assess saturation, where achieving a complete understanding of codes is the indicator of saturation. It involved reviewing the interview and noting each code identified, then in the subsequent interviews identifying whether any new aspects, dimensions, or nuances of that code are identified until nothing new is identified, and the code has reached saturation (Hennink et al., 2022). Interested readers can request a copy of the schedules from the corresponding authors.

4.2.3.2 Qualitative data management and analysis

Recorded interviews were transcribed into a word document (65 pages, line spacing 1,5; font size 11), after which data were analyzed by inductive content analysis. Three investigators were responsible for the content analysis, which was comprised of six stages (Braun & Clarke, 2006): (i) familiarization with the data following multiple readings of the transcripts, (ii) generating initial codes via open coding with the extraction and isolation of verbatim quotes, (iii) searching for themes both under the discussion topic and emerging ones based on extracts from the transcripts, (iv) reviewing initial codes and identifying any latent themes and then combining into preliminary themes, (v) refining and developing of themes in subsequent iterations, and (vi) consolidating further the identified themes under fewer themes. However, in a more recent study, the same researchers recommended the uncertainty of reflexive thematic analysis and the recognition that meaning is created through the interpretation of data, not derived from it, and therefore the decision to collect data and when to stop data collection due to subjectivity (Braun & Clarke 2019).

According to research, the next step was the data analysis for significant statements, meaning units, textual and structural description, and description of the

“essence” (Creswell & Poth, 2018). Strategies of data analysis were initiated by reading through the collected data. Then the researchers reviewed the data from the themes to determine whether more testimonies could support each theme or whether there was a need to gather more information (Creswell & Poth, 2018). During this phase, statements connected to the research question were collected and reduced to meaning units. These meaning units could be either words or a sentence. Three authors coded all transcripts thematically and met regularly to identify areas of convergence until a complete agreement was reached. Only manifest content was considered. The meaning units were organized by data coding. A total of 40 codes were organized into seven categories. Different conceptualizations of the subthemes were discussed and justified by researchers. The researchers returned to the data several times during the analysis to confirm that the results represented professional opinions. To ensure methodology rigor and increase authenticity, two kinds of triangulation were used—investigator triangulation and data triangulation. The MAXQDA software was used to manage data during the analysis process. One researcher conducted data analysis, presenting, and discussing their findings with the other researchers to verify the result.

4.2.3.3 Ethical Issues

The study fully considered ethical principles of human privacy, autonomy, data security, confidentiality, and empathetic behavior toward participants (Barbara & Morgan 2017). Participants were informed about the study and the right to withdraw at any point in time. This research is part of an ongoing study that began in 2014 and analyzes the motivations of professionals and clients (POEMA). The present work is an ancillary study of the POEMA, which was approved by the FMH ethics council # 1/2014.

4.2.4 Results

Analysis revealed seven main categories: motivation, adherence to the social confinement rules, engagement, burnout, team motivational strategies, self-motivational strategies, and feelings of uncertainty. Several categories are addressed below, supplemented by indicative quotes within each broad main category. See table 2.

Table 2

Exercise professional's motivation, motivational practices used, and burnout signs during the first COVID-19 social confinement

Main categories	Categories
Motivation	Passion Challenge External pressure Internal pressure Amotivation Money Identification with the company's values
Adherence to the social confinement rules	Disrespect Imposition Agreement Feasibility Safety
Engagement	Return wishes, Energy Adaptability Involvement Relaxation Satisfaction
Burnout	Loss of connection with partners and colleagues Exhaustion Discomfort Fear Pressure, Frustration
Team motivational strategies	Entrepreneurship Remote communication Periodic meetings Team Challenge Coworker involvement Client connection
Self-motivational strategies	Adaptability Organization Innovation Balance Focus
Feelings of uncertainty	Optimism Challenging Concern Flexibility Loss of income

4.2.4.1 Motivation

In this study, motivation is operationalized under the SDT perspective. It accounts for these differences in terms of the types of motivation, which result from the interaction between people's inherent active nature and the social environments that either support or thwart that nature (Deci & Ryan, 2008). Indeed, the need for support enhances intrinsic motivation and internalization, which results in higher achievements. In the present study, a broad motivation spectrum embraced categories associated with autonomous motivation like passion or challenge, and controlled motivation, like external pressure, amotivation, money, and the company's values. When professionals addressed every criterion that represents being an expert, it was referred to as *Passion* for the trade. It can be an overwhelming emotion associated with exercise practice, prescription, and supervision. One professional shared:

“When we do what we like and then stop it. We miss it, and we feel the need. Working in the area I like, doing what I am passionate about, and I am motivated to do (G1: 11 – 11)”.

Nevertheless, due to the context, candidates discussed the *Challenge* inherent to COVID-19 confinement. Everyone generally accepts the situation and the challenge as something that motivates them to fight and think positively in the face of an uncertain future. The *External Pressure* was very high at the family and professional levels. Everyone felt the pressure of having too much work and, at the same time, constant family pressure. For example, their children have surrounded their home-working environment, increasing their stress levels. According to recent research, the COVID-19 pandemic increased job pressures, and it was a career shock that impacted people's work and careers (Akkermans et al., 2020b). During social confinement, one significant external pressure was the business challenge of keeping in touch with the clients. One participant explained:

"Since the beginning, the company has presented us with challenges to try to reinvent ourselves, I will not say our structure, but our process, our product, to continue the link with our clients. (G1: 27 – 27)”.

Indeed, they believed in the *Company's efforts and values with* trust and empathy. Most personal and group trainers were confident about company strategies, such as content production and client retention. During the initial lockdown phase, there was a lack of energy and a general perception of confrontation with reality, leading to *Amotivation* perceptions. The testimony of one of the interviewees stated:

“... the first moment of greater demotivation in the space of a week, and after that week, I react and try to adapt. So, at first, I was demotivated (G3: 122 – 122)”.

During the confinement, feelings of guilt, shame, and pressure revealed *Internal Pressure*. It was shared by a professional as a perception of continuous pressure in different aspects:

“Because in addition to team leaders and personal trainers’ issues., we are also parents, and we have a family. We must share the homework and go shopping. Being at home, and doing everything from home, seems like the day never ends (G1: 25 – 25)”.

Indeed, our findings are consistent with recent work suggesting that exercise professionals are not in favor of working under pressure or in a tense and controlled environment (Mileva & Bahchevanova, 2021)

4.2.4.2 Adherence to the social confinement rules

A crucial part of a successful national response to a crisis like a pandemic was being able to communicate rules and guidelines to the citizens in a way that led to voluntary behavior change. An effective response to crises like the COVID-19 pandemic depends on voluntary public adherence. Communication strategies can significantly affect whether people experience a sense of self-initiation and volition, protecting compliance from eroding. From an SDT perspective, effective communication involves the delicate combination of providing rules and structure in a caring and autonomy-supportive way (Martela et al., 2021). In the present study, the adherence to the social confinement rules encompassed feasibility, safety, disrespect, imposition, and agreement. Indeed, the government's *Disrespect* was manifested by the lack of due importance to the fitness sector. For this group of professionals, the rules imposed by the government had some degree of *Agreement*, but there was a general feeling that some could be impractical. In other words, *Feasibility* compromise and castrates the desire to attend clubs. However, there was a standard agreement about safety and security protocols, as expressed:

"In general, we are all trying here to comply with the rules, but some issues may arise. It seems difficult, but we will have to believe in a quick change (G3: 103 – 103)”

. Due to the social distancing rules, there was a general perception of an increasingly striving for investment in health and *Disrespect* by the fitness sector. However, it was the only way to open the clubs again. One of the participants said:

“We can agree or not agree, but we will have to adapt to them. We also do not know if we are going to open. We will see how it goes and adapt to what is coming (G1: 15 – 15)”.

As SDT postulates, policymakers need to know how to communicate in a way that supports citizens' autonomous motivation and a sense of community. In mitigation efforts, citizens voluntarily take responsibility for actions that protect themselves and the society at large and more willingly accept reasoned restrictions of their choices and behaviors (Martela et al., 2021).

4.2.4.3 Engagement

The engagement was up or down often during the first COVID-19 confinement. A person can move between different levels of engagement, for different tasks, within different periods, rather than always fully engaged (Leiter & Maslach, 2017b). The main category of engagement comprised “back-to-normal” wishes, energy, adaptability, involvement, relaxation, and satisfaction. During the lockdown, perceptions of high *Energy* levels, vigor, and desire to do more were always present. This unique situation required flexibility, *Adaptability*, and competence. One of the professionals expressed:

“With adaptation and the desire to continue, everything had a solution. Sometimes better, sometimes it is what you can do. I want to return to work (G3: 133 – 133).”

In their opinion, there were plenty of opportunities to get *Involved*. Opportunities to spend more time at home contributed to a perception of valuable time devoted to rest during confinement and an opportunity for relaxation. This “free time” enabled them to spend more time with family and have time for themselves, thus creating other interactions with the surrounding environment. Overall *Satisfaction* and focuses during the initial phase of confinement were expressed by one of the participants:

“Initially, the energy was great because we are confined at home, and the more we have to do, the more we are entertained, and the time goes faster (G1: 19 – 19)”

Everyone had significant responsibilities in maintaining processes that involved the teams and, consequently, the clients' connection. As time went by, the desire to return was even more solid, as well as feelings of being fed up with social confinement. They wanted to move on to a new reality. Although, their perceptions were that nothing would be the same again. One of the participants said:

“I am on edge because it looks like I am going to open the Club again, as I opened five years ago. The energy I give to my team is the same. We are going to open the Club, we have different conditions, but it is the conditions of the current times, so we must do our best to adapt to this reality, and it will have to be like that (G1: 41 – 41)”.

4.2.4.4 Burnout

Our findings are consistent with previous work's assumptions - exhaustion is the core symptom of burnout and its most apparent manifestation (Leiter & Maslach, 2017). Indeed, the main category of burnout covered the following categories: loss of connection with clients and colleagues, exhaustion, discomfort, fear, pressure, and frustration. *Loss of connection* with clients and colleagues was inherent to the confinement process. As time went by, this connection started to take on more profound meaning, as can be defined by the following professional:

“After some time, we started to miss our day-to-day lives, to be with people, and then with the confinement, we end up always being with the same people, and we miss being with other people (G1: 17 - 17)”.

The *feeling of Exhaustion* manifested during this confinement was a consequence of the environment and constant external pressure at a family and professional level. One of the participants said:

“There were more complicated weeks when I felt more overwhelmed, not only with the work itself but with the life of all of us (G3: 133 – 133)”.

Indeed, high levels of *Pressure* perception, *Exhaustion*, and lack of energy manifested due to the high volume of work accumulation in an environment seen as a refuge that became a multipurpose space in the past. Always working at home and permanently at the computer can create discomfort, which can be defined as *Discouragement* in the face of confinement. One participant said:

“At first, I felt I had lots of time. As they say, online, the computer was always open a lot more time at work. Since I woke up until I went to bed, always doing tasks because we were asked many things and I am sincere, I felt some disorganization in these requests (G2: 82 – 82)”.

Moreover, *Fear* of the unknown and unease arose with the idea of a real danger during the pandemic. The virus created emotional instability due to the lack of knowledge, and the virus spread in the work environment. One professional mentioned that:

” There was an increase in cases again. We all fear this may happen again because no one expects to receive news that there was a virus in January. Furthermore, I realized that we close everything in the middle of March, everyone goes home, and everyone is closed (G2: 90 - 90) ”.

4.2.4.5 Self-motivational strategies

During the pandemic, workers were placed to perform their jobs in extraordinarily demanding contexts (Mahmoud et al., 2021). Thereby, self-motivation strategies were determined to overcome confinement restrictions. The main category of self-motivational strategies included adaptability, organization, innovation, balance, and focus. During the lockdown, one of the key strategies was to have a schedule and high-level requirements of an organization, preparation, and planning. It was a demanding requirement to respond to this unique context. One of the participants stated:

"I always tried to organize this way, a percentage of time to the home task, kids, and then a percentage to the company later in the afternoon, or sometimes at the end of the night (G3: 133 – 133)”.

Confronted by so many challenges and in a context where the work environment and the family meet, their ability to adapt would be crucial. Professionals showed hope for a good outcome, a positive result, towards adapting to the new reality. One of the interveners stated:

“. I was satisfied and, above all, motivated to keep my team, and this was something that I always felt, naturally, very motivated because I believe that they are the people who will catapult the business from now on (G1: 33 - 33) ”.

The response capability of the individuals and their teams allowed them to maintain self-motivation and the perception of being able to feel focused in the face of adversity. *Adaptability* and the ability to *Innovate* in the face of distancing were critical in managing their

professional life and the resource and recognition that technology and online training can be an asset in the present and the future. One of the professionals said:

"Little knowledge of what online training was, and I reinvented myself and adapted and started to work a little on that part. It was something I might not have thought of in an earlier phase (G2: 78 - 78) ".

After all confinement stressors, every individual tried to be in a *Balance* and *Focused* state to overcome work pressure (external, internal, or client) and continuously search for well-being in such a unique context.

4.2.4.6 Team motivational strategies

Team motivational strategies are the building blocks of business success. Indeed, organizations should address motivation (intrinsic and extrinsic) as different motives related to performance, satisfaction, trust, and well-being in the workplace (Gagné & Deci, 2005) are linked to different levels of team effectiveness, even in challenging circumstances. The main category of team motivational strategies consisted of innovation, entrepreneurship, remote communication, periodic meetings, team challenge, coworker involvement, and client connection. The ability to solve different kinds of constraints, such as the financial situation, encouraged *Innovation* and *Entrepreneurship*. New opportunities arose, and adaptation was the primary strategy for this new reality. Indeed, exercise professionals without a working contract had to react to survive. One of the participants reported the following:

"They started to train their clients. They found other strategies to make money because we must think that most of our staff had no money for three months (G2: 76 - 76) ".

This *Entrepreneurship* was an essential element for the survival of the individual and company. Reliance on remote communication establishes the best strategy to keep the team effort and a constant concern for everyone's well-being. Another successful strategy was *Periodic meetings* held formally and informally to keep a cohesive and focused team without any mandatory feeling. These moments were carried out to share individual and team perceptions. There was a genuine concern for the outstanding team spirit and the purpose of client connection. Participants expressed the need to feel close to the team and clients and to share daily experiences. One of the professionals said:

"After thirty or forty days at home, I already missed being with everyone, and gradually we will be with people (G1: 17 - 17) ".

For the context, research shows that greater social connection during the lockdown period was associated with lower levels of perceived stress, as well as general and COVID-19-specific worries (Nitschke et al., 2020)

4.2.4.7 Feelings of uncertainty

Recent research indicated a mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress in the relationship between the fear of COVID-19 and positivity (Bakioğlu et al., 2020); thus, eliminating uncertainty from the fear of COVID-19 is expected to reduce depression, anxiety, and stress and increase positivity. The main category of feelings of uncertainty encompassed optimism, challenge, concern, flexibility, and loss of income. The group tried to show signs of optimism in the face of all uncertainty. The participants outlined positive thinking and a sense that this new reality will open new opportunities. No doubt, the new reality was a creative challenge. The group generally agreed that this “new” normal would bring “new” obstacles, but the attitude was to face them positively. One of the professionals mentioned:

"So, how will the future be? The future will be different, but we are already used to it in the fitness sector. Opening new gyms, inventing, or reinventing new modalities. (G2: 92 - 92) ".

One of the major concerns was the financial *situation*, the perceptions about the future, and the guarantee of work, after confinement, due to the Fitness club's capability to survive without a bill revenue. Indeed, group and personal trainers were in a precarious situation. The *Loss of income* was a severe consequence of the confinement for professionals with working contracts, or even worse, for the ones who are simply part of a regime of self-employed. Job insecurity was a major concern, as evidenced by the following testimony:

"What will happen specifically with my job? When will we go back to normal? How can I guarantee some income compared to what I was used to offering at the end of the year? (G2: 80 – 80)".

Nevertheless, participants reported that *Flexibility* was an essential strategy to combat the uncertainty of the future. Nobody can make future predictions, but the flexibility to adapt to a new reality will distinguish the ablest professionals. One participant stated:

"About the uncertainty of the future! I think we shoot ourselves in the foot because we thought things were guaranteed. If there is something that the present situation teaches us, everything is uncertain, so I think we must have an excellent ability to adapt. I think that we have done it very well, and we will continue to do it. However, I will not say that I am not worried (G2: 96 - 96) ".

The confidence shown by all professionals allowed them to have faith in the present and future, but with great caution. The reality shows that teams must be focused and well organized to keep the clients active and connected, despite the uncertainties, thus increasing retention or avoiding abandonment.

4.2.5 - Discussion

The current study explored how the first COVID-19 confinement affected exercise professionals' working lives. To achieve the objectives of this study, we sought to determine the following: 1) Perceptions of job motivations; 2) Feelings of involvement, energy levels, and job satisfaction; 3) Feelings of exhaustion, overloading, and lack of energy during the confinement; and 4) Perceptions towards the future of the exercise professionals and the sector. The focus group qualitative results and the thematic analysis enabled a comprehensive framework of professionals' perceptions. Seven main categories emerged: adherence to the social confinement rules, motivation, engagement, self-motivational strategies, team motivational strategies, burnout, and feelings of uncertainty. The categories were related to the theoretical rationale and two majors' rationales with a more fluid discussion objective. See table 3.

Table 3

Associations between the resulting categories and the theoretical rationale

Category	Rational-related variable
Adherence to social confinement rules	Organizational pressures
Motivation & Engagement	SDT-related variables; Organizational and Internal pressures
Team and Self-Motivational Strategies	SDT-related variables; Internal pressures
Burnout & Feelings of Uncertainty	Organizational pressures SDT and Burnout

4.2.5.1 Adherence to Social Confinement Rules

In the present study, adherence to the social confinement rules raised high levels of external pressure awareness due to imposition perceptions. Indeed, Governmental confinement rules required voluntary cooperation from citizens, which led to worries about future adversities, social isolation, and loneliness (Wright et al., 2020). From an SDT perspective, effective communication involves the delicate combination of providing rules and structure in a caring and autonomy-supportive way (Martela et al., 2021). Imposing such onerous regulations has led to a perceived lack of respect for their profession and a lack of importance towards the fitness sector and its health benefits. Indeed, the group perceived a legal obligation to comply with the rules, increasing external pressure and frustration with no fundamental considerations towards their jobs and the role of exercise in the COVID-19 confinement. Our results are supported by other research where the rules and restrictions imposed were difficult to interpret, leading to frustration and working constraints (Bratland-Sanda et al., 2020). Moreover, when exercise professionals are opposed to working under pressure or in a tense and controlled environment (Mileva & Bahchevanova, 2021).

Such a paradox was difficult to understand given the need for sustained exercise practice as a preventive role against a pandemic, subject to limiting rules and regulations. Participants in our study remarked on the increasingly striving for investment in health during the lockdown and foresee some issues that may arise soon, such as unhealthy behavior changes and lack of adherence to an active lifestyle. According to a recent study, restrictions on travel and directives against participating in outdoor activities, including regular physical activity and exercise, disrupted the routine daily activities of millions of people (Chen et al., 2020). Regrettably, unhealthy lifestyle habits increased (Hermassi et al., 2021; Maugeri et al., 2020; Stockwell et al., 2021) and suffering from diseases (Polero et al., 2020; Stanton et al., 2020; Woods et al., 2020). Recent research also shows that social distancing, over time, leads to a lost sense of purpose in life (Takashima et al., 2020) and loneliness (Groarke et al., 2020). In their professional opinion, limiting access to gyms through social confinement rules may have exacerbated these situations. Moreover, social confinement led to social and financial impacts never seen in the last 50 years and upscaled by the fact that most exercise professionals do not have a working contract, which meant no work - no paycheck at the end of the month.

4.2.5.2 Motivation & Engagement

During the COVID-19 confinement, everything and everyone was challenged in the face of a highly problematic context regarding well-being on a personal and professional level. In the initial phase, exercise professionals' futility feelings, or apathy, towards the confinement and closure of the clubs induced a natural decrease in work motivation. In practice, work motivation can be thought of in terms of different types of primary focus: content, context, or process (Kanfer et al., 2017), and it is well documented that every individual can be active and engaged or be passive and distant, due to the social conditions in which they perform in a daily basis (Deci & Ryan, 2000). In our study, participants mentioned that in the beginning, amotivation prevailed because of social confinement, confrontation with reality, and not knowing what to do in the face of such reality. This new reality, and the imposition of freedom restrictions, were responsible for most of the adverse effects of confinement (Brooks et al., 2020), such as feelings of depression, anxiety, and loss (Li et al., 2020; Williams et al., 2020). It seems particularly stressful for younger adults (< 35 years), women, people without work, and low-income (Pieh et al., 2020). The average age of the participants in our study was 36,7 years, with 11 individuals out of 24, under 35 years old, so our sample may have experienced these feelings more intensively.

In contrast to the research cited above, the more experienced and older exercise professionals seemed more worried about the future. We can assume that professionals' perception of financial insecurity directly influences their motivation for work, mainly those in precarious situations without a working contract. It is important to remark that generation X (1965-1981) manifests more disengagement toward job insecurity compared with generation Y (1982-1994) and Z (1995-2015). Due to the perception of a relatively long career time ahead and are, in general, more flexible, and agile to accept new job situations (Mahmoud et al., 2021).

Nevertheless, in our study, after the first weeks, and despite the external pressures, everyone accepted the present situation and the challenge, which motivated them to “fight back” and think positively in the face of an uncertain future. According to researchers, even during the difficult time of the novel coronavirus outbreak, if individuals strive towards their basic needs fulfilled, the experience of well-being will be more significant, and the stress will be reduced (Behzadnia & FatahModares, 2020). For exercise professionals, the focus was exercise prescription and supervision, something they should have feelings of competence for, so it was outlined as an overwhelming feeling and a social contribution to maintaining habits that induce an active lifestyle. Several studies demonstrate the importance of exercise professionals in their clients' exercise adherence, hence encouraging physical activity engagement is crucial to inducing clients' motivation and commitment (Andersson et al., 2021; Fenton et al., 2016; Panisoara et al., 2020; Polero et al., 2020). It was a responsibility and concern shared by all. Indeed, SDT instigates exercisers' adherence by establishing a supportive environment during the training session (Bhavsar et al., 2020; Rodrigues F et al., 2020). The participants in the study had a sense of belonging towards the fitness sector, the company values, and concern about the client's way of life, which was decisive in keeping them on track. Our findings are consistent with recent work in which personal trainers revealed a genuine concern about the health and well-being of their clients and an understanding of the negative impact on exercise behavior during the lockdown (Bratland-Sanda et al., 2020).

Professionals' motivation and engagement relied on the client and team connection, and no doubt that technology was an important step that allowed them to fight back against loneliness and the lack of sense of belonging. Undoubtedly, motivation and well-being are predictive factors in satisfying specific psychological needs (Peters et al., 2018) and are associated with decreased levels of work stress (Tandler et al., 2020). There was an urgent need for social relatedness. Indeed, the right social environment that supports the satisfaction of basic

needs stimulates natural development processes (Deci & Ryan, 2000). Our study reinforced autonomy by increasing opportunities for better time management. They spent more time at home, contributing to a perception of valuable time devoted to doing more in a relaxed environment, which conveyed a sense of engagement during confinement in the initial phase. So, after a few weeks, the professional reacted with high energy, vigor, and desire to do more, reflecting high levels of engagement. Our findings are consistent with recent work suggesting that, during the COVID-19 confinement, professionals committed to the organization stayed motivated (Chanana & Sangeeta, 2020). They knew it was the only way to face the adversities and look forward to a better future. In line with the present study, a recent work reported the central role of exercise professionals' engagement in problem-solving, cognitive realignment, expressing emotions, and social support empowerment to reduce burnout (Prochnow et al., 2020). Indeed, engagement and life purpose are related to work satisfaction. Nevertheless, in the present study, professionals reported a mixture of perceptions, oscillating between highly motivated moments, contrasting with the frustration of working at home, surrounded by the family environment, and often reported the perception of being more involved with work tasks for more extended periods. In line with a previous study related to home working characterization in Italy, in which participants felt less productive (39.2%) yet, less stressed (39.2%) and, to the same degree, satisfied (51%) compared to office working (Moretti et al., 2020).

4.2.5.3 Team and Self- Motivational Strategies

Identifying the level of motivation of individuals and determining the influence of the context associated with their behaviors and choices can improve interventions aimed at changing the perception of self-efficacy and commitment to live objectives, as suggested by the results of studies with SDT framework and concerning mental and physical health (Leyton-Román et al., 2021; Silva et al., 2015). Our results demonstrate that self and team motivational strategies were crucial to overcoming confinement compliance, as they revealed hope for a good outcome, or a positive result, in adapting to a new reality. Indeed, constant work motivation and emotional balance were crucial to task management. Recent evidence shows that success in work motivation is based on a balance primary focus construct that includes motives, characteristics, and motivation orientations (Kanfer et al., 2017). In the present study, adaptability and focus allowed them to maintain high levels of self-motivation. Such strategies allow them to feel motivated and devoted, maintaining the determination of those who believe

they are doing their best for themselves, their teams, and their clients. Previous research found that engaged individuals had more job and personal resources, such as control and resilience (Salmela-Aro et al., 2019). In our study, all the concerns and needs for job organization, preparation, and planning were present during the confinement process. Every step depends on the right strategy concerning everyone: individuals, teams, and clients. It was quite a challenge in times of such radical measures and misinformation. For example, a previous study showed that the goal is to respond to all professional and personal needs in a different context and maintain performance and job satisfaction (Locke & Latham, 2002). Fitness is all about professionals and clients in perfect harmony - positive relationships. Indeed, a social environment that provides competence but fails to foster relatedness is expected to decrease well-being (Ryan & Deci, 2000).

Our results demonstrate that technological innovation, in the face of social distancing, was the best strategy to maintain, or even increase, relatedness—a crucial factor in a professional's life management. The online exercise sessions demonstrated the flexibility of new technologies, one of the most efficient tools that exercise professionals and clients engage in, in harmony with the recent fitness trends for 2021 during the COVID-19 confinement. Indeed, online sessions rose from 26th place in 2020 to the top trend in 2021 (Thompson, 2021). Furthermore, findings suggest that virtual reality exercise can positively impact an individual's physiological and psychological dimensions (Peters et al., 2018; Qian et al., 2020). Therefore, people may adopt technology even if they do not perceive its usefulness (Peters et al., 2018).

Due to the social confinement context, the personal connection was impossible, digital was the only solution, and exercise professionals reacted according to it, relying on online personal and group training as the only massive strategy. Nevertheless, more extensive explanations for these observations may be found in a recent study where according to participants, online classes, in times of social distancing, is not enough to replace face-to-face instruction and lack social connectedness (Andersson & Andreasson, 2021).

From a team and self-perspective, there was a shared sense of digital effectiveness in maintaining interesting levels of connection with the clients and teams. Remote communication and periodic meetings were used without much external pressure or obligation to induce social connection. Indeed, a qualitative study regarding the effects of social distancing in the everyday lives of Les Mills International group exercise instructors reported that keeping in touch online with clients and colleagues felt empowering (Andersson & Andreasson, 2021). Additionally,

those who experienced social connections during confinement perceived lower levels of stress and enhanced resilience (Nitschke et al., 2020), increasing productivity, motivation, and reduced stress from coworkers, enabling more flexibility to manage family care roles and preserve talented workers (Hayes et al., 2020).

Knowing that the lockdown was a unique context experienced by these generations, e-working or even social contact through remote communication was the best option to maintain the much-desired social contact, carried out formally or informally. Nevertheless, one study alerts that the benefits of working from home in the existing remote e-working literature might not be appropriate to the COVID-19 context (Waizenegger et al., 2020).

In our study, the professionals focused on being in touch with everyone, sharing purpose, and looking for empathy and emotional link between each team member, team leader, and client. A previous study with 522 employees working at home during the pandemic indicates that social support was positively correlated with decreasing remote working difficulties, and job autonomy was negatively connected to loneliness (Wang et al., 2021). Furthermore, a previous study demonstrated that students with high emotional contagion reported significantly more rapport, emotional support, and positive valence toward the instructor (Frisby, 2019).

Additionally, the present study provides essential insights into maintaining the union's perception and intention to retain such an important partner - clients. The need to feel the team getting together, seeing, and talking to all individuals, and sharing daily experiences were strategies to maintain the group spirit, encourage entrepreneurship, create new opportunities, and sometimes, solve financial issues. The primary team-motivational strategy was the call to adopt, react, to survive. The results found in this study are consistent with those of a meta-analysis (51 articles), with a total of 8439 participants finding that teamwork-oriented to enhance social support and conflict management may improve team performance (McEwan et al., 2017).

4.2.5.4 Burnout & Feelings of Uncertainty

The pandemic created emotional instability due to the lack of pathology knowledge and how it spread in the work environment. Indeed, the effects of the pandemic were perceived as a career shock with a severe impact on people's work and careers (Akkermans et al., 2020a). In

the present study, an overall feeling of fear was always present, the feeling of unease that arises with the idea of real danger. Furthermore, the confinement carried out feelings of discouragement, and after some time, working at home and permanently at the computer created high levels of discomfort. For exercise professionals, space-time limitations represented a challenge in organizing schedules and work tasks in a family environment, which was perceived as an increasing stress environment and an even a worse experience for those without an opportunity to work at home before the confinement (Hayes et al., 2020). In our study, the external and internal pressure increased simultaneously due to the feeling of responsibility towards their family and job tasks, consistent with several studies (Amri et al., 2020; Ruiz-Frutos, Ortega-Moreno, Allande-Cusso, et al., 2021). Indeed, a previous study alerts us to the critical challenges confronted by professionals during COVID-19 confinement. The challenges were mainly related to communication and collaboration with work colleagues via technology and time management instead of work-family balancing (Hayes et al., 2020).

Nevertheless, for the participants in this study, being at home, having high work volumes, reorganizing the agenda with a different schedule, and being unable to disconnect from work was undue pressure. Our findings are consistent with recent work stating that employees who work from home face a more significant workload than before the COVID-19 pandemic hit, with more than 2,5 hours on average (Meakin, 2021). Indeed, solid research demonstrates that a state of mental exhaustion resulting from chronic stress in the working situation leads to burnout (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Maslach & Leiter, 2016). Furthermore, a widespread stress syndrome among teachers worldwide was associated with distance learning (Amri et al., 2020; Arvidsson et al., 2019). As time passed, the lack of connection with clients and colleagues became more profound. The emotional imbalance was induced by the increasing changes in mood, putting their balance in the face of adverse or unexpected situations that could lead to burnout symptoms. Indeed, previous research reported health repercussions of burnout in teachers, with a strong association with depressive mood (Burke et al., 1996). Generally, these mood changes were linked to the activities and the routine, which usually overwhelm them at some point. Over the months of lockdown, our participants mentioned feelings of exhaustion and lack of energy due to the time consumed on specific tasks that were abolished, left behind, or redone. A previous study with exercise professionals reported that additional emotional attentiveness and awareness needed in each class could add to emotional exhaustion in each workout (Prochnow et al., 2020). In our study, lack of joy, courage, or disposition induced by the confinement and being away from their

workplace induced feelings of sadness. In one of the few studies on exercise professionals and burnout, instructors related a feeling of giving more than receiving, amplified while feeling burnout (Prochnow et al., 2020). Moreover, a previous study showed that job burnout impairs adverse effects on the job satisfaction of exercise professionals and feelings of uncertainty towards the present and the future (Cho & Yi, 2017).

These studies support our study's results, where professionals were apprehensive about the clubs' ability to survive without having a revenue stream and worried about other colleagues because of their precarious work situation. The loss of income was a severe consequence of the confinement of professionals with contracts and others who are simply part of a regime of self-employed. Personal trainers reported that the lockdown generated little income and provided an economic loss (Bratland-Sanda et al., 2020). Recent international data increases the much-justified concern on the part of the participants in the study. In the USA's overall labor market, more than two in five adults (43.4 percent) stated that their families experienced a job or income loss because of the economic impact of COVID-19 (Acs & Karpman, 2020). Indeed, USA fitness employers only brought back 79% of their full-time and 74% of their part-time staff (Tharrett, 2020). In the face of such adversity, the fitness staff in our study had an accurate notion that unemployment was a real problem. The pandemic has increased fear and insecurity among people due to probable job and pay loss (Debata et al., 2020). Their concerns were professionals without employment contracts and finding it challenging to maintain the usual wage. Working hours decreased, except for those who adapted and managed to teach using online. Adaptability was a significant factor in survival. No doubt, eliminating uncertainty from the fear of a pandemic helps to reduce depression, anxiety, and stress and increases positivity (Bakioğlu et al., 2020). Indeed, psychological flexibility and acceptance of difficult experiences softened the adverse effects of adversity and increased social distancing (Smith et al., 2020). In our study, the need for in-person training was a reality, in line with a previous study where exercise professionals mentioned the lack of social connection during confinement as a severe problem (Andersson & Andreasson, 2021). The same authors refer to the restrictions that created less personal contact, which the respondents found untrusting, consequently giving up the profession, mainly part-time workers.

4.2.6 - Limitations

While this study involved participants from different country's regions, all the participants belonged to the same fitness chain, which limits the study's reach. Also, the focus

groups were conducted online, which may have limited the depth of the interviews. In addition, sharing experiences with partners could be compromising because our sample was composed of professionals who hold team leader positions and, at the same time, personal and group trainers. Such a fact could be a form of selection bias and but on the other hand, it can be viewed as a study's strength due to their broad view of the sector. In addition, a longitudinal study may provide more insight into how the situation evolved between the two COVID-19 confinements.

4.2.7 – Conclusion and Implications

A state of emergency was declared in Portugal on the 18th of March 2020. The Fitness community was encouraged to stay home and have shelter to slow the transmission of the virus. The impact of the pandemic on the fitness sector was devastating. In a well-documented reality, only 4% of the Portuguese population has a sustained exercise practice (Eurobarometer, 2022), and previous data confirmed that 27% of Portuguese fitness clubs decreased, 15% of active clients decreased, and 15% of exercise professionals were unemployed (Pedragosa & Cardadeiro, 2021). The pandemic represents an unparalleled social and economic problem in the last 50 years. In our study, the concern about the precarious work situation, with no working contract, was genuine and may have led to low job satisfaction and burnout. The professionals' apprehension was justified due to the gym closer, the repercussion of social detachment, and the impact on adherence and retention of physical exercise practice. Indeed, the economic and social pressure induced by COVID-19, governmental rules, business strategies, and the impact on exercise professionals' lives has a magnitude that calls into question the future of the sector and the unprecedented challenges.

Nevertheless, in our study, the professionals showed signs of optimism in facing all uncertainty—positive thinking and a sense that this new reality will open new opportunities. The challenge would be to innovate to survive. The group generally agreed that they would persist and face this new reality positively. Nevertheless, predictions were hard to make, but adaptability distinguished the ablest professionals. In the professionals' perceptions, recognition of exercise value and exercise expertise is a given fact. The confidence shown by all professionals allows them to have faith in the present and the future, but with great caution. In line with a study conducted in Norway with personal trainers, they also demonstrated optimism about the future of their occupation (Bratland-Sanda et al., 2020). While lockdown was a very challenging period for exercise professionals, reality pushed individuals and teams into focus mode and the need to be well organized. Every possible step was taken towards keeping clients

active, connected, and, despite the uncertainties, thus increasing retention and avoiding abandonment. Always keep in mind that high client drop-out rates would have an impact on the industry and would be critical in job maintenance.

The strategies applied aimed to sustain adequate exercise motivation from a professional and client perspective. The teams' leaders were constantly concerned about the feeling of belonging and the future of the fitness sector. Nevertheless, it is essential to remark that fitness management deals with a particular market, which depends entirely on exercise professionals with high levels of engagement, autonomy, and competence to influence exercise adherence. In this sense, managers should maintain stable teams, mixing new generations with experienced ones, with adequate remunerations that convey security and trust in the sector's future.

Future research should study second confinement and the relation between them. Given the uncertainty about the future and if society goes through something similar soon, the question remains to what extent the market will be better prepared for such a complex situation at the social and economic levels.

4.2.8 References

- Acs, G., & Karpman, M. (2020). Employment, Income, and Unemployment Insurance during the COVID-19 Pandemic: Findings from the May 14–27 Coronavirus Tracking Survey. *Urban Institute* 1-11. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102485/employment-income-and-unemployment-insurance-during-the-covid-19-pandemic.pdf>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Amri, A., Abidli, Z., Elhamzaoui, M., Bouzaboul, M., Rabea, Z., & Ahami, A. O. T. (2020). Assessment of burnout among primary teachers in confinement during the COVID-19 period in Morocco: Case of the Kenitra. *The Pan African Medical Journal*, 35(Supp 2). <https://doi.org/10.11604/pamj.supp.2020.35.2.24345>
- Andersson, K., Andreasson, J. (2021). Being a Group Fitness Instructor during the COVID-19 Crisis: Navigating Professional Identity, Social Distancing, and Community. *Social Sciences*, 10(4), 118. <https://doi.org/10.3390/socsci10040118>
- Andersson, K., Vogl, U., & Andreasson, J. (2021). Working out Covid-19: Being a Les Mills Instructor and Managing Health in Times of Quarantine. *Common Ground Research Networks*, 7,1-7. <https://doi.org/10.18848/978-1-86335-232-1/CGP>
- Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2254. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among schoolteachers: Quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC Public Health*, 19(1), 655. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6972-1>
- Barbour, R., Morgan, D. (2017). A New Era in Focus Group Research: Challenges, Innovation and Practice. *Palgrave MacMillan*. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-58614-8>
- Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear of COVID-19 and Positivity: Mediating Role of Intolerance of Uncertainty, Depression, Anxiety, and Stress. *International Journal of Mental Health and Addiction* 19, 2369–2382 <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00331-y>

- Behzadnia, B., & FatahModares, S. (2020). Basic Psychological Need-Satisfying Activities during the COVID-19 Outbreak. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(4), 1115–1139. <https://doi.org/10.1111/aphw.12228>
- Bhavsar, N., Ntoumanis, N., Quested, E., Ntoumani, C., & Chatzisarantis, N. (2020). *Self-Determination Theory*. *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology*. 41, 565-583.
- Brenninkmeijer, V., & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 16-20. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i16
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet* 395, 10227, 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2019). To Saturate or Not to Saturate? Questioning Data Saturation as a useful concept for thematic analysis and sample-size rationales. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1704846>
- Bu, F., Steptoe, A., & Fancourt, D. (2020). Loneliness during a strict lockdown: Trajectories and predictors during the COVID-19 pandemic in 38,217 United Kingdom adults. *Social Science & Medicine* 265, 113521. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113521>
- Bueno, R., Calatayud, J., Andersen, L., Fernández, C., Casaña, J., Casajús, J., Smith, L., & Sánchez, G. (2020). Immediate Impact of the COVID-19 Confinement on Physical Activity Levels in Spanish Adults. *Sustainability*, 12(14), 5708. <https://doi.org/10.3390/su12145708>
- Burke, R., Greenglass, E., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress & Coping*, 9(3), 261–275. <https://doi.org/10.1080/10615809608249406>
- 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.

- Chanana, N. & Sangeeta. (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Chen, P., Mao, L., Nassis, G., Harmer, P., Ainsworth, B., & Li, F. (2020). Coronavirus disease (COVID-19): The need to maintain regular physical activity while taking precautions. *Journal of Sport and Health Science*, 9(2), 103–104. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2020.02.001>
- Cho, M., & Yi, E. (2017). The Relationship Between Emotional Labor, Job Burnout and Job Satisfaction in Fitness Center Instructors, *Journal of Digital Convergence* 15(11), 611–620. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.11.611>
- Chong, J., & Gagné, M. (2019). Self-Determination Theory for Work Motivation. *Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>
- Creswell, J., & Creswell, J. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *SAGE Publications, Inc.* ISBN 978-1-5063-8670-6
- Creswell, J., & Poth, C. (2018). Qualitative Inquiry Research Design. *SAGE Publications, Inc.* ISBN 978-1-5063-3020-4
- Dawson, D., & Moghaddam, N. (2020). COVID-19: Psychological flexibility, coping, mental health, and wellbeing in the UK during the pandemic. *Journal of Contextual Behavioral Science* 17, 126-134. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.010>
- Debata, B., Patnaik, P., & Mishra, A. (2020). COVID -19 pandemic! It's impact on people, economy, and environment. *Journal of Public Affairs*. <https://doi.org/10.1002/pa.2372>
- Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 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. *Ricerche Di Psicologia*, 1(27), 23-40.

- Derbis, R., & Jasiński, A. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency, and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1), 1451610. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>
- Duan, H., Yan, L., Ding, X., Gan, Y., Kohn, N., & Wu, J. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on mental health in the general Chinese population: Changes, predictors and psychosocial correlates. *Psychiatry Research*, 293, 113396. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113396>
- Eurobarometer (2022). Special Eurobarometer 525 -Sport and physical activity. Brussels: European Commission. <https://doi.org/10.2766/356346>
- Fenton, S., Duda, J., & Barrett, T. (2016). Optimizing physical activity engagement during youth sport: A self-determination theory approach. *Journal of Sports Sciences*, 34(19), 1874–1884. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1142104>
- Fernandez, J., Ochoa, J., Aliaga, I., Alferez, M., Guzman, M., Ortega, S., & Castro, J. (2020). Lockdown, Emotional Intelligence, Academic Engagement and Burnout in Pharmacy Students during the Quarantine. *Pharmacy*, 8(4), 194. <https://doi.org/10.3390/pharmacy8040194>
- Forner, V. W., Jones, M., Berry, Y., & Eidenfalk, J. (2020). Motivating workers: How leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, 18(2), 76–94. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2020-0891>
- Franco, E., Cuevas, R., Coterón, J., & Spray, C. (2021a). Work pressures stemming from school authorities and burnout among physical education teachers: The mediating role of psychological needs thwarting. *Journal of Teaching in Physical Education*. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2020-0070>
- Franco, S., Rocha, R., Ramalho, F., Vieira, I., & Ramos, L. (2021b). Tendências do Fitness em Portugal para 2021. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 21(2)242-258
- Francisco, C., Romero, E., Conesa, M., & Arce, C. (2020). Basic Psychological Needs, Burnout and Engagement in Sport: The Mediating Role of Motivation Regulation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 4941. <https://doi.org/10.3390/ijerph17144941>
- Frisby, B. (2019). The Influence of Emotional Contagion on Student Perceptions of Instructor Rapport, Emotional Support, Emotion Work, Valence, and Cognitive Learning. *Communication Studies*, 70(4), 492–506. <https://doi.org/10.1080/10510974.2019.1622584>

- Frutos, C., Moreno, M., Cussó, R., Murillo, D., Salas, S., & Salgado, J. (2021). Sense of coherence, engagement, and work environment as precursors of psychological distress among non-health workers during the COVID-19 pandemic in Spain. *Safety Science*, 133, 105033. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gomez, M., Sabbath, E., Boden, L., Williams, J., Hopcia, K., Hashimoto, D., & Sorensen, G. (2019). Organizational and Psychosocial Working Conditions and Their Relationship with Mental Health Outcomes in Patient-Care Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001736>
- Groarke, J., Berry, E., Wisener, L., Plumley, P., McGlinchey, E., & Armour, C. (2020). Loneliness in the UK during the COVID-19 pandemic: Cross-sectional results from the COVID-19 Psychological Wellbeing Study. *PLOS ONE*, 15(9), e0239698. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239698>
- Hayes, S., Priestley, J., Ishmakhametov, N., & Ray, H. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19 [Preprint]. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- Hennink, M., Kaiser, B., & Weber, M. (2019). What Influences Saturation? Estimating Sample Sizes in Focus Group Research. *Qualitative Health Research*, 29(10), 1483–1496. <https://doi.org/10.1177/1049732318821692>
- Hennink, M., Kaiser, B., & Weber, M. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Hermassi, S., Sellami, M., Salman, A., Al-Mohannadi, A., Bouhafs, E., Hayes, L., & Schwesig, R. (2021). Effects of COVID-19 Lockdown on Physical Activity, Sedentary Behavior, and Satisfaction with Life in Qatar: A Preliminary Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3093. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063093>
- IHRSA. (2021). IHRSA Media Report Health and Fitness Consumer Data & Industry Trends Before and during the Covid-19 Pandemic. https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/167081/Publications/2021%20IHRSA%20Media%20Report_Jan.pdf?_hstc=192510837.996a0d702a68795a1dd68f2facc99f7.1640095293620.1640095293620.1640095293620.1&_hssc=192510837.1.1640095293620&_hsfp=2065289018&hsCtaTracking=28768e48-43e9-42ac-8087-

[7b429bd3274d%7Ccf98986f-74eb-4344-9dd2-53c160c6ab4a](https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2021.02515.x)

- Jankowska, J. (2021). Fitness culture in the era of COVID-19: new reality, new challenges. Perspective of personal trainers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2). <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s2156>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Laguna, M., & Razmus, W. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 248–269. <https://doi.org/10.1111/JOOP.12170>
- Leiter, M., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Leiter, M., Maslach, C., & Frame, K. (2015). Burnout. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 1–7. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118625392.wbecp142>
- Li, Q., Miao, Y., Zeng, X., Tarimo, C., Wu, C., & Wu, J. (2020). Prevalence and factors for anxiety during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) epidemic among the teachers in China. *Journal of Affective Disorders*, 277, 153–158. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.017>
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lu, M., Luo, J., Chen, W., & Wang, M. (2019). The influence of job satisfaction on the relationship between professional identity and burnout: A study of student teachers in Western China. *Current Psychology*, 41, 289–297. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00565-7>
- 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>
- Mahmoud, A., Reisel, W., Fuxman, L., & Mohr, I. (2021). A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 267–275. <https://doi.org/10.1111/sjop.12689>
- Martela, F., Hankonen, N., Ryan, R., & Vansteenkiste, M. (2021). Motivating voluntary compliance to behavioural restrictions: Self-determination theory–based checklist of

- principles for COVID-19 and other emergency communications. *European Review of Social Psychology*, 1–43. <https://doi.org/10.1080/10463283.2020.1857082>
- Masanotti, G., Paolucci, S., Abbafati, E., Serratore, C., & Caricato, M. (2020). Sense of Coherence in Nurses: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6):1861. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061861>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maugeri, G., Castrogiovanni, P., Battaglia, G., Pippi, R., D’Agata, V., Palma, A., Di Rosa, M., & Musumeci, G. (2020). The impact of physical activity on psychological health during Covid-19 pandemic in Italy. *Heliyon*, 6(6), e04315. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04315>
- McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B., & Beauchamp, M. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *PLOS ONE*, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Meakin, L. (2021). Remote Working’s Longer Hours Are New Normal for Many. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-02-02/remote-working-s-longer-hours-are-new-normal-for-many-chart>
- 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>
- Monga, J. (2020). Sense of Coherence, Burnout, and Work Engagement: The Moderating Effect of Coping in the Democratic Republic of Congo. *International Journal Environmental Research and Public Health* 17, 4127; <https://doi.org/10.3390/ijerph17114127>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Nitschke, J., Forbes, P., Ali, N., Cutler, J., Apps, M., Lockwood, P., & Lamm, C. (2020). Resilience during uncertainty? Greater social connectedness during COVID-19 lockdown is associated with reduced distress and fatigue. *British Journal of Health Psychology*, bjhp.12485. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12485>

- Office of National Statistics. (2020). Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 9 April 2020. <https://www.ons.gov.uk/releases/thesocialimpactsofcoronaviruscovid199april2020>
- 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>
- Panisoara, I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Pedragosa, V., & Cardadeiro, E. (2021). Barómetro do Fitness em Portugal 2020. 58.Ed AGAP. https://www.portugalactivo.pt/sites/default/files/documentos_publicos/02_barometro_anual_agap_2020_low_0.pdf
- 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>
- Peters, D., Calvo, R., & Ryan, R. (2018). Designing for Motivation, Engagement and Wellbeing in Digital Experience. *Frontiers in Psychology*, 9, 797. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00797>
- 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>
- Polero, P., Seco, C., Adsuar, J., Gómez, J., Ramos, J., Redondo, F., Gordillo, M., & Vivas, J. (2020). Physical Activity Recommendations during COVID-19: Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 65. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010065>
- Prochnow, T., Oglesby, L., Patterson, M., & 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>
- Qian, J., McDonough, D., & Gao, Z. (2020). The Effectiveness of Virtual Reality Exercise on Individual's Physiological, Psychological and Rehabilitative Outcomes: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11),

4133. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114133>
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & 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*, 621526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.621526>
- Roh, S. (2019). The relationships among Pilates instructors' emotional labor, job burnout, and occupational identity. *Journal of Exercise Rehabilitation, 15*(4), 546–552. <https://doi.org/10.12965/jer.1938366.183>
- Rodrigues F, Monteiro, D., Teixeira, D., & Cid, L. (2020). 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>
- Román, M., Vega, R., & Castuera, R. (2021). Motivation and Commitment to Sports Practice During the Lockdown Caused by Covid-19. *Frontiers in Psychology, 11*, 622595. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.622595>
- 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*, 9.
- 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. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sanda, S., Mathisen, T., Borgen, C., Borgen, J., & Tangen, J. (2020). The Impact of Covid-19 Pandemic Lockdown During Spring 2020 on Personal Trainers' Working and Living Conditions. *Frontiers in Sports and Active Living, 2*, 589702. <https://doi.org/10.3389/fspor.2020.589702>
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity, 52*(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. (2009). Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout: The Mediating Effects by Perceived Workload and by Autonomy.

- Applied Psychology*, 59(4), 539-565. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>
- 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>
- Smith, B., Twohy, A., & Smith, G. (2020). Psychological inflexibility and intolerance of uncertainty moderate the relationship between social isolation and mental health outcomes during COVID-19. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 18, 162–174. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.09.005>
- Sora, B. (2012). Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength. *Applied Psychology*, 62(3), 382-405. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00485.x>
- Stanton, R., To, Q., Khalesi, S., Williams, S., Alley, S., Thwaite, T., Fenning, A., & Vandelanotte, C. (2020). Depression, Anxiety and Stress during COVID-19: Associations with Changes in Physical Activity, Sleep, Tobacco and Alcohol Use in Australian Adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4065. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114065>
- Stockwell, S., Trott, M., Tully, M., Shin, J., Barnett, Y., Butler, L., McDermott, D., Schuch, F., & Smith, L. (2021). Changes in physical activity and sedentary behaviours from before to during the COVID-19 pandemic lockdown: A systematic review. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 7(1), e000960. <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2020-000960>
- Suárez, V., Jiménez, E., Luna, L., Serrano, M., Jimenez, M.; Simón, J., Aguilera, J. (2021). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Social, Health, and Economy. *Sustainability*, 13, 6314. <https://doi.org/10.3390/su13116314>
- Takashima, R., Onishi, R., Saeki, K., & Hirano, M. (2020). Perception of COVID-19 Restrictions on Daily Life among Japanese Older Adults: A Qualitative Focus Group Study. *Healthcare*, 8(4), 450. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040450>
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. (2020). Authentic Happiness at Work: Self- and Peer-Rated Orientations to Happiness, Work Satisfaction, and Stress Coping. *Frontiers in Psychology*, 11, 1931. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>
- 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>
- Tharrett, S. (2020). The Fitness Industry’s Re-Awakening Post-COVID-19 Facility Closures Insights into the Impact of Covid-19 on Fitness Operators during Closure and During

- Re-Opening. <https://www.club-intel.com/whitepapers-and-reports/>. <https://www.club-intel.com/whitepapers-and-reports/>
- Thompson, W. R. (2020). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2021. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 25(1), 10–19. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000631>
- Vijai, C., & Nivetha, P. (2021). A Study of Stress Complications among Employees during Covid-19 Pandemic Special References to Chennai City. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 37–45. <https://doi.org/10.34293/management.v8i3.3371>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- WHO. (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19—11 March 2020. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Williams, S., Armitage, C., Tampe, T., & Dienes, K. (2020). Public perceptions and experiences of social distancing and social isolation during the COVID-19 pandemic: A UK-based focus group study. *BMJ Open*, 10(7), e039334. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039334>
- Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method*. Open University Press. 2^oEd.
- Woods, J., Hutchinson, N., Powers, S., Roberts, W., Cabrera, M., Radak, Z., Berkes, I., Boros, A., Boldogh, I., Leeuwenburgh, C., Júnior, H., Marzetti, E., Cheng, Y., Liu, J., Durstine, J., Sun, J., & Ji, L. (2020). The COVID-19 pandemic and physical activity. *Sports Medicine and Health Science*, 2(2), 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.smhs.2020.05.006>
- Wright, L., Steptoe, A., & Fancourt, D. (2020). What predicts adherence to COVID-19 government guidelines? Longitudinal analyses of 51,000 UK adults [Preprint]. *Epidemiology*. <https://doi.org/10.1101/2020.10.19.20215376>
- Yin, R. (2016). *Qualitative research from start to finish* (2nd edition). The Guilford Press. ISBN 978-1-4625-2134-0

4.3 Estudo III – Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 social distancing and the beginning of the second confinement: A qualitative study

Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 social distancing and the beginning of the second confinement: A qualitative study

Luís Cerca¹, Hugo Pereira¹, Cátia Fialho¹, Marlene Silva^{1,2}, António Palmeira¹

¹CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal

² Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, Portugal

Nota: Este estudo encontra-se na versão integral com que foi submetido à Revista Psychology Sport and Science

4.3.1 Abstract

The social distancing measures during the COVID -19 pandemic posed a challenge to the well-being and motivation of exercise professionals. The high-stress levels, which increased rapidly at the beginning of the second confinement, were perceived as occupational instability. This study aimed to explore the impact of confinement job- related policies and stressors on exercise professionals. For this qualitative study, 24 exercise professionals from clubs in various areas of Portugal actively engaged in a semi-structured online interview. The interviews were audio-recorded, transcribed verbatim, and data were evaluated using inductive content analysis. Seven main themes were generated: adherence to the social confinement rules, motivation, engagement, burnout, team motivational strategies, self-motivational strategies, and feelings of uncertainty. Findings indicated that factors such as the distancing social rules, lack of trust, insecurity, and instability led professionals to question life goals and their continuity in the fitness industry. Such psychological distress was associated with low levels of global engagement, and it can be seen as negative stimuli affecting the reduction of job satisfaction. In addition, those with a precarious professional situation, without an employment contract, perceived a significant increase in job pressure and insecurity. Assuming professionals' abandonment is a reality, it is crucial to alert for potential interventions to prevent or remedy the lack of adequacy of fitness professionals' needs, reducing burnout risks and inducing professional well-being. Leaders should seek to recruit and maintain highly motivated teams through a working environment that allows positive job pressure management.

Keywords: social distancing, second confinement, COVID-19, fitness instructors' motivation, engagement, burnout

4.3.2 Introduction

On 30 January 2020, WHO declared Coronavirus Disease-2019 (COVID-19) a pandemic (WHO, 2020). This situation featured high stressors and rapidly changing behavioral demands in a context of unsureness (Bu et al., 2020; Dawson & Moghaddam, 2020). The Fitness sector was no exception. In the first semester of 2020, the Portuguese Fitness sector had an 88,31% turnover reduction from the 2019 homologous period (Portugal Activo, 2020), with 5000 professionals losing their jobs and almost 200.000 clients leaving the clubs. Indeed, Portuguese exercise professionals faced significant disadvantages due to their precarious occupational framework without an employment contract, which calls into questions about their work motivations and, even worse, their future. For example, in another country and according to statistics, 1.4 million unemployed people in the United States fitness industry moved to another profession (IHRSA, 2021).

In June 2020, fitness sector expectations increased with clubs reopening and with new governmental regulations focusing on social distancing. Nevertheless, only the clients' trust in the service providers that ensure social distancing increased their intentions to fitness club adherence, as social distancing measures reduce their perceived risk level (Kim & Liu, 2022).

4.3.2.1 Fitness Market Reopening

Public safety was a significant concern for the fitness sector (Europe Active, 2020), and a set of regulations denominated Active & Safe Commitment was implemented (IHRSA, 2021) as a response to the risk of contagion. These fitness' specific regulation, according to recent data, led to low levels of COVID-19 risk in fitness clubs (Jimenez et al., 2020). Researchers collected data based on more than 62 million visits to fitness clubs and leisure facilities to ensure clients' trust in the service. As a result, only 487 positive cases (of both members and staff) were reported from operators in 14 countries. Indeed, the evidence confirmed that the virus spread rate in fitness clubs was very small. However, clients' perceptions of safety and the frequency of these spaces were critical, predicting a harmful social and economic impact and increasing business challenges.

4.3.2.1.1 Fitness Clubs Reopening Challenges

Due to the inherent health and financial costs, the reopening of fitness clubs represented one of the biggest challenges in the business. Because of this uncertainty, professionals may

experience job insecurity and financial concern, thereby impacting their mental health in these upsetting times (Wilson et al., 2020) and negatively predicting intrinsic motivation, which is positively related to job satisfaction (Mahmoud et al., 2021). According to self-determination research, professionals can be intrinsically motivated at work, or at least in part, when they are intrinsically motivated, thus exhibiting high-quality performance and well-being (Deci et al., 2017). Unfortunately, during the pandemic uncertainty, many were not intrinsically motivated for their jobs, so a significant need for support resulted in need satisfaction (Olafsen et al., 2018). Otherwise, lack of support from organizations and social distancing had a negative impact on job satisfaction and well-being. In fact, during the pandemic, perceived job instability increased and negatively impacted individual job satisfaction, due to a lack of supervisor support and promotion opportunities (Nemteanu et al., 2021), along with psychological stressors (Etxebarria et al., 2021). For that matter, Self Determination Theory (SDT) postulates that nurturing workplace conditions where professionals feel supported in their autonomy leads to more satisfaction and welfare, as well as collateral benefits for organizational effectiveness (Deci et al., 2017). Thus, this meta-theory regards each of the three basic psychological needs (BPN) (autonomy, competence, and relatedness) as essential, thwarting anyone's needs and causing meddling in psychological growth, internalization, and well-being (Van den Broeck et al., 2016).

4.3.2.1.2 Covid Impact on Exercise Professionals

In times of crisis, high levels of job satisfaction are difficult to maintain, as its determinants are hard to reach. Among other things, individual and team strategies which promote task focus, and the availability of work resources are commonly low during the crisis, limiting high engagement at work (Sonnentag et al., 2020). Moreover, in the context of pandemic insecurity, the highest psychological distress is associated with low levels of global engagement in its three dimensions: vigor, dedication, and risk absorption (Frutos et al., 2021). Therefore, professionals had to be mentally prepared to dive into their upcoming challenges when they returned to work after the first confinement. Given the worry and turbulent times that many professionals experienced during the first confinement, the endeavor to rebuild mental connections with work can go a long way in helping them regain work focus (Yuan et al., 2021).

During the first confinement, many professionals suffered from technostress (a technology adaptation problem). Indeed, this abrupt need for change in working strategies

through technology might have contributed to the increased frequency of depressive symptoms among exercise professionals (Feter et al. 2020). On the one hand, even during social distancing, the digital connection was an essential strategy for maintaining work focus and motivation for the fitness sector. On the other hand, it represented an issue in developing a positive relationship between the fitness sector and clients (IHRSA, 2021; Pedragosa & Cardadeiro, 2021). Furthermore, according to prior studies, technostress affected organizational outcomes and commitment and negatively correlated with job satisfaction (Ayyagari et al., 2011; Jena, 2015). These studies also mention that technology uncertainty strongly predicted job dissatisfaction among professionals. In fact, in these working conditions, the main problems were communication and collaboration with work colleagues via technology and time management (Hayes et al., 2020).

Indeed, the fitness community depends on the added value of experience supported by interpersonal relationships and effective communication. According to SDT constructs, relatedness is the key to encouraging a sense of belonging and connection between all fitness community stakeholders and is stimulated by respect and caring. Relatedness thwarting damages motivation and wellness (Ryan & Deci, 2020). On the other hand, promoting working conditions through trustful relationships and a cooperative work environment may render sustainable solutions to prevent mental illness (Gomez et al., 2019), significantly reduced in the case of being satisfied at work or having not perceived an increase in labor conflicts during the pandemic (Frutos et al., 2021).

The pandemic disrupted the work environment and behaviors of exercise professionals. As a result, their professional identity is primarily based on social variables and linked to interrelationships hard to achieve with social distancing measures (Fitzpatrick, 2021). Undoubtedly, the lack of support from coworkers among exercise professionals has contributed to high rates of burnout during the pandemic (Prochnow et al., 2020), with a negative correlation between burnout, job satisfaction, and motivation at work (Federici & Skaalvik, 2012). According to a recent study exploring lifestyle habits, physical activity, anxiety, and basic psychological needs in Portuguese adults during COVID-19 showed a lower perception of satisfaction of competence mostly due to changes in the usual routine, namely regarding activities that may provide greater interaction with the work environment and that may help experience a better satisfaction of this psychological basic need (Antunes et al. 2020). Indeed, a solid range of evidence suggests that high-quality motivation is possible for those who

experience basic psychological needs satisfaction. Moreover, when these needs are fulfilled at work, either through the job itself, work climate, or interrelationships with coworkers or collaborators, they tend to hold more autonomous and greater well-being (Chong & Gagné, 2019; Deci et al., 2017; Nemteanu et al., 2021; Rastogi & Dhingra, 2020).

Sadly, there are gaps between dominant policies and practices in our institutions and what Self-Determination Theory research reveals about best practices (Ryan & Deci, 2020), which several research studies have explained. Indeed, a study conducted with 366 exercise professionals concluded that job satisfaction is created through a climate that facilitates autonomy, competence, and satisfaction of relationship needs. However, the frustration of needs can affect cognition, emotion, and behavior concerning oneself and the work environment (Silva et al., 2017), and a negative association between exercise professionals' perceptions of job pressures (e.g., organizational; inside and clients) and the type of motivational strategies (Raposo et al., 2020). A robust body of evidence reinforces that job pressures and work constraints may be related to professionals' motivations and their strategies (Mileva & Bahchevanova, 2021; Pelletier et al., 2002; Raposo et al., 2020; Reeve, 2009; Silva et al., 2017; Taylor et al., 2009; Ryan & Deci, 2020). According to recent research, the COVID-19 pandemic increased job pressures, which reflects an occupational shock that has affected people's work and careers (Akkermans et al., 2020), reinforcing long-term implications that lead to feelings of burnout (Maslach & Leiter, 2016) and deterioration of teachers' quality of life (Lizana et al. 2021). Moreover, social distancing is expected to jeopardize business and employment opportunities in a labor market that is defined by strong inequalities and precarious jobs (Cetrulo et al., 2020).

Consequently, the present research contributes to our understanding of the complexity of professionals' motivations in the workplace. Furthermore, the present study evaluates the relationship between the pandemic and the professionals' perceptions in an unforeseen context, from the end of the first confinement till the beginning of the second lockdown. Our study covers a period where face-to-face work was re-initiated albeit with several social distancing rules that constrained past work strategies and solutions and the beginning of the second confinement, where the impact of re-living a lockdown has occurred. To the best of our knowledge, the published literature has not covered these periods before.

4.3.2.3 Present Study

This study aims to understand how the fitness community faced the adversities associated with the pandemic forced "new normal" and learn about the factors that may have promoted work engagement in this community during the social distancing period and the beginning of the second social confinement (June 2020 till Jan 2021). Using qualitative measures, the authors conducted a group focus discussion. The themes covered professionals' narratives of becoming exercise professionals during social distancing and second confinement, their perceptions concerning social distancing rules, abilities to practice their profession, and thoughts about the development of live and online training. To achieve the objectives of this study, we sought to determine professionals' perceptions during the above timeframe concerning: 1) Job motivation; 2) Feelings of involvement, energy levels, and job satisfaction; 3) Feelings of exhaustion, overloading, and lack of energy during the social distancing and second confinement; and 4) Perceptions towards the future of the exercise professionals and the sector.

4.3.3 Method

4.3.3.1. Data Collection

The authors initiated this study after the first COVID-19 social distancing (June 2020-January 2021) and the beginning of the second lockdown (second half of January 2021). Through a qualitative methodology approach, group-focused discussions were conducted with 24 personal trainers (PT), group exercise instructors (GT), and team leaders. Experience professionals with a broad view of the sector and problems in a confined context. Representing 24 clubs out of 44 in the national territory. The sample included professionals from different regions of the country. The 24 professionals who joined the study had working experiences ranging from 6 to 28 years. Other demographics are available in table 1.

Table 1

Demographic details reported by participants

Characteristic	N	Average
Sex		
Female	8	
Male	16	
Age Range		
31-35	11	
36-40	7	
41+	6	
Professional Training		
Master's degree	6	
Undergraduate's Degree	14	
Postgraduate	1	
Professional Course – non-college degree	3	
Professional Experience (years)		16,79
6-10	15	
11-20	12	
21+	4	
Group Trainer Experience (years)		11,37
2-10	15	
11-19	5	
20+	3	

The data were collected in three focus groups, each with eight professionals (Gill et al., 2008), using semi-structured interviews. According to research, sample size estimates need to be flexible to allow the inductive process to be used during data collection and can be achieved by identifying a range rather than a fixed number when the sample size is proposed in advance (Hennink et al., 2019). Focus group methodology was chosen to create dialogue and yield collectively compiled information on the phenomenon of interest. Qualitative research makes it possible to deepen the questions and motivations underlying certain behaviors, enabling a more comprehensive understanding of the most profound experience of individuals (Willig, 2001). It is consistent with recent focus group research involving exercise professionals and the pandemic (Andersson et al., 2021; Andersson & Andreasson, 2021; Jankowska, 2021). These

studies are in harmony with SDT concerns. More qualitative work is needed throughout SDT to provide a more detailed picture of experiences, practices, and motives involved in need supportive context and to enable research into everyday use (Ryan & Deci, 2020). Indeed, focus group discussions are essential to produce collective experiences on research problems beyond individual perspectives, generating a group perspective on the subject discussed and producing a different type and level of data than those obtained in individual interviews (Hennink et al., 2019).

The interview schedule was derived following identifying questions that could not be fully answered in a systematic review of previous empirical or theoretical literature. It comprised a sequence of topic areas, including experiences in action, and areas of exercise professionals' perception during such a pandemic, achieving functional knowledge and transfer of knowledge. The authors used an analytic matrix to identify patterns and connections among the themes. The themes of the interviews focused on the professionals' work and the effect of social confinement on motivation, engagement, and burnout. The interviews were conducted in Portuguese; examples of the questions (translated to English) used in the present study were:

- "How would you describe your work motivation and adherence to the governmental and gym rules after the first social confinement?",
- "Concerning your work and during the social distancing: a) to what extent did you feel involved, energized, satisfied, and willing to do more? b) to what extent did you feel exhausted and overwhelmed without energy and the capacity for much more personal investment at this level? c) what strategies did you use for self-motivation, alongside colleagues' and clients' motivation?"
- "Due to the second confinement and the uncertainty of the future. How do you feel? "
- "After the second social confinement, what are your perceptions towards the future?"

The interviews were conducted via Zoom in a private home due to the beginning of the second social confinement. The duration of the interviews ranged from 75 to 90 min. The interview followed a conversational mode, with the relationship quality individualized to every participant in each group. The interviews were thematically organized and semi-structured. Indeed, the protocol covers a broad line of inquiry and serves as a mental framework (Yin, 2016). Interviews were recorded and coded by the number of participants. A number was

allocated to each participant to maintain confidentiality. The amount of data collected was considered sufficient since data saturation was reached, combining both inductive thematic and data saturation (Saunders et al., 2018). Code meaning was the strategy to assess saturation. Achieving a complete understanding of codes is the indicator of saturation. It involved reviewing the interview and noting each code identified, then in the subsequent interviews identifying whether any new aspects, dimensions, or nuances of that code are identified until nothing new is identified, and the code has reached saturation (Hennink & Kaiser, 2022). Interested readers can request a copy of the schedules from the corresponding authors.

4.3.3.2. Qualitative data management and analysis

Recorded interviews were transcribed into a word document (58 pages, line spacing 1,5; font size 11), after which data were analyzed by inductive content analysis. Three investigators were responsible for the content analysis. Data analysis was comprised of six stages (Braun & Clarke, 2006): (i) familiarization with the data following multiple readings of the transcripts, (ii) generating initial codes via open coding with the extraction and isolation of verbatim quotes, (iii) searching for themes both under the discussion topic and emerging ones based on extracts from the transcripts, (iv) reviewing initial codes and identifying any latent themes and then combining into preliminary themes, (v) refining and developing of themes in subsequent iterations, and (vi) consolidating further the identified themes under fewer themes. However, in a more recent study, the same researchers recommended the uncertainty of reflexive thematic analysis and the recognition that meaning is created through the interpretation of data, not derived from it, and therefore the decision to collect data and when to stop data collection due to subjectivity (Braun & Clarke 2019).

According to research, the next step was the data analysis for significant statements, meaning units, and textual and structural descriptions (Creswell & Poth, 2018). Strategies of data analysis were initiated by reading through the collected data. Researchers worked inductively, building patterns, categories, and themes, and organizing the data into more information units. Then the researchers deductively reviewed the data from the themes to determine if more testimonies could support each theme or whether there was a need to gather more information (Creswell & Creswell, 2018). During this phase, statements connected to the research question were collected and reduced to meaning units. Three authors coded all transcripts thematically and met regularly to identify areas of convergence until a complete agreement was reached. Only manifest content was considered, and the meaning units were

organized by data coding. A total of 36 codes were classified into seven categories. Different conceptualizations of the subthemes were discussed and justified by researchers. The researchers returned to the data several times during the analysis to confirm that the results represented professional opinions. Two kinds of triangulation were used to ensure methodology rigor and increase authenticity: investigator and data. The MAXQDA software was used to manage data during the analysis process. One researcher conducted data analysis, presenting, and discussing their findings with the other researchers to confirm the results.

4.3.3.3. Ethical Issues

The study fully considered ethical principles of human privacy, autonomy, data security, confidentiality, and empathetic behavior toward participants (Knijnenburg et al., 2022). Participants were informed about the study and the right to withdraw at any point in time. This research is part of an ongoing study that began in 2014 and analyzes the motivations of professionals and clients (POEMA). The present work is an ancillary study of the POEMA, which was approved by the FMH ethics council # 1/2014.

4.3.4 Results

Analysis revealed seven main categories: motivation, adherence to the social confinement rules, engagement, burnout, team motivational strategies, self-motivational strategies, and feelings of uncertainty. Several categories are addressed below, supplemented by indicative quotes within each broad main category. See table 2.

Table 2

Exercise professionals' motivation, motivational practices used, and burnout signs during the first COVID-19 social distancing and second confinement

Main categories	Categories
Motivation	Passion
	Challenge
	External pressure
	Amotivation
	Identification with the company's values
Adherence to the social confinement rules	Imposition
	Agreement
	Feasibility

Engagement	Safety
	Return wishes
	Energy/Vigor
	Adaptability
	Involvement
	Satisfaction
Burnout	Awareness
	Loss of connection with clients and colleagues
	Exhaustion
	Discomfort
	Pressure
	Frustration
Team motivational strategies	Sadness
	Entrepreneurship
	Remote communication
	Periodic meetings
	Team challenge
	Coworker involvement
Self-motivational strategies	Client connection
	Innovation
	Adaptability
	Organization
	Balance
	Focus
Feelings of uncertainty	Unemployment
	Trust
	Concern
	Loss of income

4.3.4.1. Motivation

The first main category that emerged from the focus group was *the motivation* which refers to the professionals' reasons or quality of motivation (Roth, 2019). SDT theory distinguishes between two types of motivations differing in quality: autonomous motivation and controlled motivation, which can be crucial in managing pandemic stressors. For this discussion, the present study produced five categories: *Passion, Challenge, External Pressure, Amotivation, and Identification with the Company's Values*. *Passion* is one of the essential

values identified in exercise professionals, and it can be defined as an intense feeling of life's purpose. For example, one of the participants expressed:

"I am passionate about what I do. I like working with the partners and staff, and my motivation, energy, and satisfaction were always well".

After the first social confinement, the participants' opinion of returning to the so-called "new normal" was unanimous: it would not be easy. Fitness is an occupational profession that faces daily job pressures and challenges, which feeds their passion and motivation. A recent study explained that employee performance varies due to job security absence, lack of coordination, and psychological safety. This study's findings explain that coercive pressure moderates' coordination, job security, and psychological safety (Wang et al., 2021). However, not all pressure is terrible pressure. Indeed, the perception of the *challenge* itself drove them to move forward and feel resilient. One of the participants said:

"We always try to get the most emotional part of the situation and show them that there are opportunities during the chaos."

The context of the pandemic increased the constraints at work and work pressures at different levels (e.g., organization, internal, clients): governmental and club rules, as well as guided professionals. These external pressures often represent "controlled" or "low self-determined" motivational regulations of low quality. Indeed, COVID-19 governmental rules of physical distancing implied fewer classes, clients in the clubs and excessive pressure are put on all professionals due to concerns about the guarantee of the salary and the future of the sector. The clients are an essential asset for the business's success and the degree of enjoyment that may question the future of fitness. One of the participants shared:

"The great difficulty for the clients was to realize that we had fewer classes if we had half capacity, sometimes a third."

After the first confinement, the focus and desire to start working were always present in the adaptation process. However, the reality was cruel due to the increase in COVID-19 cases and the forecast of a new closure. As a result, participants mentioned that *demotivation* (which can be related to amotivation) occurred over time, culminating in the second confinement. The pandemic context and job pressure did thwart motivation, which led to feelings of unwillingness or amotivation. Indeed, people tend to be amotivated by behavior when they do not value the

outcomes and purposes (Deci & Ryan, 2015). After a few months, the professionals tend to be passive and have no intentionality. According to one of the participants:

"I started to feel it on the team. Maybe tiredness or demotivation when we realized that we were fulfilling everything. We were doing so, we were getting people to comply, and the covid numbers continued to grow."

Identification of the Company's Values was the last category. For the context, research shows that a more fully internalized form of extrinsic motivation is referred to as identified regulation because it involves people identifying with the personal value and importance of the behavior for themselves and thus accepting it as their own (Deci & Ryan, 2015). Indeed, participants revealed an alignment with the company's values and mission, as well as consistency and commitment from all team members, as stated:

"I fully trust our company leaders, like the first confinement. I am sure they are fighting for the business and its employees. Whether as service providers or managers, they are fighting for our and the company's well-being. To get over all of this."

4.3.4.2. Adherence to the Social Confinement Rules

The social confinement rules have never been of easy fulfillment, as had already been manifested in the first lockdown. Still, the will to win and the need to create safe environments guided the daily practice of Portuguese health clubs. Nevertheless, social confinement rules mean governmental pressure and imposed control and often have high costs regarding psychological accommodations and human functioning (Ryan & Deci, 2000). According to a recent study, exercise professionals are not in favor of working under pressure or in a tense and controlled environment (Mileva & Bahchevanova, 2021).

The categories associated with Social Confinement Rules are *Imposition, Agreement, Feasibility, and Safety*. Professionals and the fitness company felt some *Imposition* of the rules but accepted it because it was the only option to keep the clubs open. One of the interviewees mentioned:

"As far as government-imposed gym standards, there is not much to do, accept, and move on. So, the government rules feel like adjusting everything almost week by week."

One way or another, *Agreement* toward the social confinement rules was one of the strategies to be adopted because only then the security and trust of the clients could be

guaranteed. No doubt that external motivation towards the rules was the only way to overstep the precarious situation of confinement and homework, as stated by one of the professionals:

"Quickly, I changed the “chip” and realized what I had to be and that I was part of it. However, unfortunately, there was no solution, and I would rather be in the club gluing stickers than be at home with the gym closed but never discouraged or without energy."

Given the needed measures, the issue always involves third parties - the clients. There was some disorganization in the implementation and operationalization of the rules. There needed to be more consistency, clarity, and scientific evidence. More extensive explanations for these observations may be found in a focus group study regarding public perceptions and experiences of social distancing and isolation during COVID-19. The authors reported a lack of trust in government rules due to the population's low risk (Williams et al., 2020). For that matter, professionals in the present study identified some *Feasibility* issues:

"What I felt of the clients was that they came to the unknown in the first phase. They did not know, and we had to inform them how things were, what would happen, how the rules would be enforced in that place, and how they adapted from place to place. At first, these questions were the most difficult, and the clients were ignorant."

The last category of extreme importance was *safety*. A basic human need (Hall & Nougaim, 1968), especially when contagion is a reality. Nevertheless, most of the fitness sector reacted accordingly to the norms and tried to live with this reality, as reported by one of the interviewees:

"I think the most important thing in this reopening is for the clients to arrive and effectively see that the rules are being followed, that the signage is as it should be, and that we are attentive to safety so that they can return."

4.3.4.3. Engagement

This main category included the professionals' perceptions of involvement (e.g., energy, vigor, dedication). Indeed, research highlights the importance of a positive working climate by showing a direct relationship between job insecurity and worst individual psychological outcomes (Sora, 2012). Therefore, the covid context was a big challenge for professionals regarding personal and professional well-being. Furthermore, contemporaneous literature about work engagement theory suggests that an employee with a high sense of coherence and a low burnout level will positively engage and enthusiastically perform and be productive (Laguna &

Razmus, 2017; Monga, 2020). The results found in this study are consistent with those assumptions, and six categories were observed: *Return wishes*, *Energy/Vigor*, *Adaptability*, *Involvement*, *Satisfaction*, and *Awareness*.

The desire to return to a new reality differs from the first confinement experienced. *The Return Wishes* was the drive that motivated all professionals to regain focus at work. One of the participants commented:

"Great willingness to return, after all, is an area of contact with people, very social, and when we had the opportunity to reopen, we knew the game rules."

The *Energy/Vigor* levels were highest after the first confinement, but our study verified a reduction during the beginning of the second confinement. No doubt, all the interviewees wanted to work, and the opportunity to have the team and clients involved in their daily practice was a fact, as mentioned by one of the participants:

"We always try to get the most emotional part of the situation and show them that amid the chaos, there are also opportunities, there are also good things, and that is how I got my team to stay together and motivated."

One of the concerns mentioned was that many clients were dispersed, after the first lockdown, for training in the fitness facilities. Strengthening professional *Adaptability* and entrepreneurial spirit was one of the solutions to bringing clients to the clubs. Therefore, it was urgent to react and adapt the strategies to encourage a compulsory return to practice, as stated by one of the professionals:

"People are more adapted, available for outdoor training and online training. So, our gym's physical space and teammates must be adaptable to grab the clients. When it is bad weather, they go to the gym. However, when it is nice weather, this outdoor reality has created a competition in fitness. So, we will have to create the ability to pull people into the gym again, even with a normalized future."

After the end of a challenging phase of lockdown, individual and team *Involvement* was essential to start a new phase, as was mentioned by one of the focus group participants:

"I always felt involved with energy, and even joy, of going back to work. For everything we talked about, I did not feel overwhelmed or exhausted."

The last two categories were *Satisfaction and Awareness*. For several months the perception was that everything and everyone in the business was on the right track. However, after the club's reopening, *Satisfaction* was characterized by a high energy level and

commitment to the purpose and the job itself. According to SDT research, professionals are intrinsically motivated, thus exhibiting high-quality performance and well-being (Deci et al., 2017). The following testimony is living proof of an intrinsically motivated professional with high levels of job satisfaction:

"I feel involved, I feel the energy, and I feel satisfied."

There has always been an *Awareness* of the new reality, problems, and solutions. In the face of a controlled pandemic during social distancing, exercise practice was one of the most valuable strategies to maintain this struggle toward a healthy society. Feelings of Awareness of a more active way of life can be perceived by one of the members of the group:

"People are constantly bombarded that physical activity is a driver for the solution, not the problem."

It is thus important to emphasize that an environment conducive to needs, the experience of need satisfaction, self-determined motivation, intrinsic goals, and an autonomous causality orientation constitute a higher level of motivation. Consequently, positive outcomes, well-being, and behavioral engagement were expected (Ryan & Deci 2019)

4.3.4.4. Burnout

Burnout, a fourth major category, was discussed extensively and in much detail. As expected during the first confinement, the pressure of reopening the clubs with 50% client cancellations and faced with second confinement led to symptoms of insecurity and lack of confidence in government regulation. This unique context could lead to dramatic exhaustion, cynicism and detachment from the job, a sense of inefficiency, and an absence of accomplishment. Working conditions were previously verified in a mixed-method study about burnout perceptions and coping strategies among exercise instructors (Prochnow et al., 2020).

Seven categories were identified: *Loss of connection with clients and colleagues, Exhaustion, Discomfort, Pressure, Frustration, and Sadness*. Faced with the reality of the pandemic, the lack of human contact contributed in a decisive way to community malaise. Exercise professionals are used to being surrounded by people and even resorting to training strategies or online group classes to nourish relatedness. Relatedness is strongly related to social support (Van den Broeck et al., 2016). Therefore, *Loss of Connection* had significant weight on the purposefulness of these individuals, as can be stated by the following testimony:

"From our perspective, we are doing everything we can, what is within our reach, yet people do not come."

The *Feeling of Exhaustion* was evident during the first confinement and the months after the club's reopening – social distancing. The constant concern for safety rules and not having the same workload, mainly for professionals without a working contract, led to the increasing perception of exhaustion that can be seen in the following testimony:

"It was more of a breakdown, then we went through all these small talks, walked around all these things. So obviously, we came home completely exhausted."

The stress condition caused by a smaller percentage of clients present at the club, compliance with government rules, and legitimate financial concerns in the present and the future led to the widespread team and individual *Discomfort*, as can be verified by the opinion of one of the participants in this study:

"Take a group trainer, for example, that if you had an hour at the club, you could teach two classes, and now you couldn't because you had to wait 20 minutes between classes. So, this is overload because we are between three classes, 40 minutes waiting for a studio to air out. However, on the other hand, we may not feel so much like a physical overload, even because we have less work, fewer classes, and less training. So, it is an emotional and psychological overload."

The future of the fitness market was at stake, as was that of all professionals. Such high cancellations of club registrations and fear for safety derived from the pandemic-induced *pressure* levels. Consistent with organizational, internal, and client pressure research in fields distinct as education and fitness (Pelletier et al., 2002; Raposo et al., 2020; Reeve, 2009; Silva et al., 2017; Taylor et al., 2009). The statements of one of the professionals reinforced the experience with internal and external job pressure.

"We have a great capacity for adaptation, but I do not think the capacity for resilience, adaptation, and patience will last much longer, honestly."

After demanding confinement in 2020, the club reopened under significant restrictions with a considerable client reduction. Second, confinement induced *Frustration* for those who have met all the assumptions and aimed for a bright future. However, unfortunately, in the face of an entirely different reality, as can be verified in the testimonies:

"We went home, and nobody wanted to go home now. We felt this revolt inside us because we could not deal with keeping the numbers down and then the new confinement. So, we have to come home again."

It was evident that frustration levels induced *sadness* during the social distancing and second confinement. Furthermore, the inability to win this battle against the virus. This sadness was evident in a class of professionals and clients accustomed to an active lifestyle that does not fit with the restrictions, as can be seen in the following testimony:

"What I feel now in this second confinement is related to what some professionals told me. Some are going into other areas because they feel that this area is unstable. Most of them earn well, and suddenly we close, and they no longer earn anything."

4.3.4.5. Team Motivational Strategies

Fitness, as a business, is based on interpersonal relationships and effective management of different professionals' profiles' ambitions, expectations, desires, and motivations. Indeed, SDT postulates that people's motivation depends on the degree to which the active integrative process works successfully, depending on whether the social environment supports or frustrates integration (Deci & Ryan, 2015). The sector could only survive thanks to motivated teams to tackle the challenge in the new reality.

Team Motivational Strategies include seven categories: *Entrepreneurship*, *Remote communication*, *Periodic meetings*, *Team challenge*, *Coworker involvement*, *Client connection*, and *Innovation*. *Entrepreneurship* was the ability to respond to difficulties and cope with a new reality. Indeed, many of the professionals managed to adapt to different contexts, as can be seen in the following testimony:

"Gyms are not going to end; exercise will not end. There will be a new reality, so I am not necessarily worried. It is time for clients and professionals to get out of their comfort zone and get out of their habits. They must change and do more."

Remote communication was quite effective and had continuity during the post-covid new reality, the reopening, and the second lockdown. Digital reality and platform contact were among the most used tools during social confinement and social distancing (Andersson et al., 2021), as is evident from the following testimony.:

"Personal Training with my clients, I did the same as I did in the first confinement. I offer the online alternative. Fortunately, the vast majority accepted, and I tried to make the most of creating different training dynamics so that the online is not always the same, impersonal, and monotonous."

Periodic meetings were one of the strategies to keep professionals cohesive with a team sense of belonging, recurring live sessions via Zoom or WhatsApp. Therefore, focused on regular meetings as stated by one of the professionals:

"One of the strategies I used was to meet with them more often, but mostly, one by one, because it was easier for them to talk."

In difficult moments, teams are tested because together, they go further. The *Team challenge* was ambitious client retention goals, with a significant workload for all professionals and increased concern for those without an employment contract. One of the participants made a point of mentioning:

"I tried to motivate them, make them earn more money, or get back to their values before the first confinement. So yes, my focus was to try hard to make them feel satisfied to be at the club and feel that someone was giving them a light at the end of the tunnel. So, it was possible to earn money again that the clients would return, want the services, and take the classes."

One of the personal and group trainers' significant concerns was showing availability. In all formal and non-formal opportunities, the important thing was to understand how each one dealt with reality. The following testimony is evidence of coworkers' *Involvement*:

"The strategies were listening and being heard. Sharing strategies, for personal and group trainers, to best accomplish what was imposed and teamwork."

Client Connection has always been, and always will be, the most effective strategy to develop the feeling of belonging, which was so crucial in well-being and exercise. The testimony of one of the participants in the study is proof of this:

"As far as the clients are concerned, I have tried my hardest to get them to try, to get them into the club at least once, and to be sure that they came back again."

There was an urgent need to adapt to a challenging period in club life—responsiveness through *Innovation*. Technology was decisive in the perceptions of everyone about the market. There were several strategies, as we can see in the following testimonies:

"During the confinement, the alternative was an online training, and many kept the online training because many clients are still in telework. So, I found a strategy to continue the online training with some clients."

4.3.4.6. Self-Motivational Strategies

One outstanding characteristic that defines exercise professionals is their commitment to daily practice, supported by their motivation. Their activation and intention depend on the amount of energy, direction, and persistence. By considering the perceived forces that move a person to act, SDT has identified several distinct types of motivation, each of which has significant consequences for learning, performance, personal experience, and well-being (Ryan & Deci, 2000).

In this study, Self-Motivation Strategies were identified and divided into four categories: *Adaptability*, *Organization*, *Balance*, and *Focus*. The first confinement brought Experience in *Adaptability* to a situation, not to anyone's liking. However, it is one of the essential human beings' qualities. Therefore, robust strategies for survival have become crucial, as we can analyze from the following testimony:

"Bring the alternatives inside the club. For example, train in the closed studio, live online training, or with the tablet or computer in specific places."

Club responsibility and *organization* levels were directly related to the professionals' self-motivation. The clubs' reopening organization and all the security procedures in place demonstrated high levels of preparation for a safe environment. In addition, the first confinement experience and the beginning of the second confinement allowed them to feel more motivated and prepared for another closure, as stated:

"Something we build in the first confinement; everything comes from scratch. Now we have a basis to work over it. I felt energized and motivated because there was a balance and good organization between the personal and the professional side. So, you can go through this second confinement with balanced and some sanity."

Maintaining a physical, psychological, and social balance was of utmost importance in any situation of great stress, such as the experiences that COVID-19 brought to the community. Therefore, faced with the process of clubs reopening and the new closure, after six months, everyone resorted to a set of essential strategies to deal with the situation, looking for the so much-needed "life" *Balance* to be motivated and engaged, as was shared:

"I try not to watch the news because I track what is happening in terms of daily numbers, how many infected, how many dead. It seems brainwashed. As I often think, the less TV news I watch, the less I feel about

the pandemic because I have a normal life. The mask is normal nowadays, so I have a normal life if I do not watch the news."

The last category was the *Focus*; each professional had to overcome this pandemic to maintain their purpose. Given the worry and turbulent times that many professionals may experience during the first confinement, it took much work. Indeed, the endeavor to rebuild mental connections with work had a long way in helping them regain focus at work (Yuan et al., 2021). Nevertheless, the following professional testimony was proof of this inner strength:

"The idea was always to motivate the team and keep us motivated, and here I grabbed a little of what I believe. What we take from this life is what we give. Physical exercise is the best investment we can make in our health, and by holding onto precisely what I believe, trying to keep the team motivated.

4.3.4.7. Feelings of Uncertainty

When the human realizes that he does not handle daily life problems, especially in the future, he tries to predict how he can or cannot control them. So, due to the context, there was a sense or a feeling of uncertainty. The group faced extreme anxiety, which may pose their future and the market at risk. A resemblance in the education field during the pandemic times, where teachers experienced psychological discomfort at the beginning of the new 2020–2021 academic year (Etxebarria et al., 2021). According to the same author, increased job instability due to the pandemic will also negatively impact teachers' health. Indeed, the COVID-19 pandemic presents a high level of stressors, including fears for health and welfare, loneliness, loss of routine, and rapidly changing behavioral demands in a context of unsureness (Bu et al., 2020; Dawson & Moghaddam, 2020).

The main category, Feelings of Uncertainty, included four categories: *Unemployment, Trust, Concern, and Loss of income*. *Unemployment* was a reality that devastated the whole fitness sector, and everyone was aware of this because the first confinement had been an example. Many lost their jobs, and many changed professions. Concerns about the circumstances and the future can be seen in their testimonies:

"What is going to happen? We will suffer more cuts, we will lose more classes, and we will lose more money. How will it be? Will we close again?"

Despite mistrust of the future and lack of guarantees, hope and trust were the last things to die for. Participants' attitude was to *trust* in their strengths to overcome this sea of uncertainties, as can be read in these testimonies:

"I am used to fighting and going into combat. However, I am worried about the team because many have been teaching group classes, training, and seeing people considering not staying in the area. So, I am worried because the future of fitness is at stake, and their future in our area."

We observed that the degree of *concern* was very significant because the area depended entirely on the client's interest in continuing to exercise, either face-to-face or online. Everything happened very fast, and the perception of a fragile reality was frightening, as can be analyzed by the following professional testimony:

"At first, we felt we had no idea what the new reality would be. What would be the clients' reaction toward the new measures? So, we started very slowly because we wanted to go to the gym and talked to many online clients who said they were not ready to return. "

The final category, the *Loss of income*, was the most outstanding professionals' uncertainty. Professionals without an employment contract and self-employed workers were the most affected. Exercise professionals experienced high levels of stress in the face of such instability, as has been witnessed:

"What worries me most is that I am now on the other side, and I have already taken their side, that is, self-employed workers, without any pay, with support depending on social security and with bills to pay."

4.3.5 Discussion

This study aimed to understand how the fitness community faced the adversities associated with the pandemic "new normal" and the factors that may have promoted work engagement in this community during the social distancing period (June 2020 to January 2021). and the beginning of the second social confinement (second half of January 2021). To achieve the objectives of this study, we sought to determine the opinions of the professionals during this timeframe about 1) Job motivation; 2) Feelings of involvement, energy levels, and job satisfaction; 3) Feelings of exhaustion, overloading, and lack of energy during the social distancing and second confinement; and 4) Perceptions towards the future of the exercise professionals and the sector. As a result of qualitative inductive content analysis, seven categories were generated: *Adherence to the social confinement rules*, *Motivation*, *Engagement*, *Self-motivational strategies*, *Team motivational strategies*, *Burnout*, and *Feelings of uncertainty*. With a more fluid discussion objective, the categories were related to the theoretical rationale and three major themes. See table 3

Table 3

Associations between the resulting categories, theoretical rationale, and themes

Category	Rational-related variable	Themes
Adherence to social confinement rules	Organizational pressures	Fitness Fears & Frustrations
Motivation & Engagement	SDT-related variables; Organizational and Internal pressures	Fitness Fears & Frustrations
Self & Team Motivational Strategies	SDT-related variables; Organizational and Internal pressures	Adaptation to Change
Burnout & Feelings of Uncertainty	Organizational pressures SDT and Burnout	Living in Uncertain times

The so-called "new reality" devastated the whole world in many ways, and the Fitness sector was no exception. Indeed, from an exercise professional's perspective, the first confinement was challenging. However, this new harsh reality (social distancing & second confinement) made fears of uncertainty and professional frustrations far-sighted.

4.3.5.1 Fitness Fears & Frustrations

At an early stage, the most fundamental concern was associated with the pandemic and the social detachment imposed by governmental rules. Indeed, professionals' fears and frustrations were associated with accurately understanding how clients were motivated to return to a different fitness context with several new safety and health rules. After the first confinement, the market reopening was a breath of fresh air. Nevertheless, the professionals' perception in the face of all the regulations inherent to social distancing (6 months), and the beginning of the second confinement, were of challenging times with unmeasured levels of pressure in professional relationships that undermined motivation to maintain focus and

credibility. Evidence-based reports that working pressure (organizational, internal & client) in such a unique context may endanger even the basic psychological needs of the individual, which is essential for greater well-being (Ryan & Deci, 2000).

Nevertheless, the participants in the present study have always agreed with the clubs' opening regulations and social confinement rules. Indeed, it would be the only way to come back and have the much-desired opportunity for face-to-face training, which is quite significant for exercise professionals who wish to motivate others in a way that generates commitment, effort, and high-quality performance (Ryan & Deci, 2000). However, insecurity was mainly due to the risk of contagion and the extent to which clients would be willing to exercise and retake risks and partly consistent with what was reported in a Hawaii cluster investigation, which highlighted the high transmissibility of COVID-19 in specific settings, including indoor fitness facilities (Groves et al., 2021). In line with World Health Organization (WHO, 2021), the same authors alerted the reinforcement of safety measurements to reduce COVID-19 transmission in fitness facilities. Hence, staff members and clients had to comply effectively. Every individual in our study fulfilled all the regulations mentioned. The team's responsibility was to meet the standards to continue operating – confirming the adherence to the social confinement rules and professionals' motivation to comply with the assumptions. One of the professionals testifies, “So, it is up to us to do our part and accept it, and I do not think there is much point in revolting and being sad about it.”

However, it took much work. Sometimes, clients were reluctant to wear masks and act accordingly to the rules, so the intervention of professionals was decisive for compliance with safety measures. Given the circumstance, findings infer that a consumer's intention depends on perceived risks (i.e., the presence or absence of social distancing measures in the service provider) and trust in that service provider (Kim & Liu, 2022). According to IHRSA, 69% of fitness club members were confident in their clubs' protocols compared with the following sectors: 67% confident in retailers, 67% confident in coffee shops, and 62% confident in indoor dining protocols (IHRSA, 2021).

Indeed, pandemic instability and rules imposition were aggravated by the economic and social pressure that created clients' low adherence, jeopardizing many professionals' continuity. From the professionals' point of view, this period of post-first confinement was very hard for all, especially those with no employment contract. In line with our findings, a recent study reported a exercise professionals decreased (18.7% -1 in 5) in 2020 (Portugal Activo, 2020).

Also consistent with more recent findings, which estimated a job reduction of 5.6% due to club closures and an additional decrease of 9.7% in clubs that remained active (Pedragosa & Cardadeiro, 2021; PWC, 2021). The professionals' reduction of member interaction hours, personal training workouts, and group classes had a tremendous financial impact, leading many to question their continuity in the fitness sector. Indeed, in such a toxic environment with high work pressure, participants questioned their lives and those around them.

Moreover, and according to a prior study, exercise professionals are not in favor of working under pressure or in a tense and controlled environment (Mileva & Bahchevanova, 2021). Unquestionably, it was a mixture of perceptions due to job insecurity and financial concern. It consequently impacted their mental health in these upsetting times (Wilson et al., 2020) and negatively predicted intrinsic motivation (Mahmoud et al., 2021). The paycheck at the end of the month made them realize that the COVID-19 pandemic and social distancing would be a once-in-a-lifetime experience regarding their job satisfaction and high levels of involvement. Therefore, it was time to adapt and change to survive. Research emphasizes that exercise professionals need to adapt to changes and look for new opportunities, but at the same time, be more apprehensive in the future (Jankowska, 2021).

4.3.5.2 Adaptation to Change

During the social distancing and second confinement, unique challenges occurred, beginning with fewer clients, reduced individual and group training sessions, and fewer working hours. According to recent European research about sports and physical activity, only 22% of respondents in Portugal and 34% in the European Union were physically active at the same level as before the pandemic (including sports) (Eurobarometer, 2022). Therefore, actions and new strategies should be implemented to increase exercise adherence. Indeed, a successful strategy re-emerged in the Fitness sector as the primary strategy in the American Fitness market - hybrid training (in-club/outdoor, online/video-on-demand, or even live programming) (IHRSA, 2021).

Therefore, the most successful strategy in the first social confinement emerged and continued through social distancing as a new paradigm to fight social isolation from clients, professionals, and team leaders during social distancing and second confinement – digital connection, and later, hybrid training. In the present study, every professional was engaged and impelled into personal connection, in person or at a distance. Throughout a digital platform or

in a live session, evidence reports that exercise professionals should promote a supportive environment to encourage exercise practice (Rodrigues & Teixeira, 2019). The perception of belonging towards people, and the business, was a landmark for high levels of involvement, motivation, and engagement. According to SDT, all human beings have a fundamental psychological need to experience relatedness, to feel personally accepted by and significant to others, and to feel cared for by others and cared for them (Ryan & Deci, 2000).

Regardless of the communication mode, there was a call to change fast. Live and digital meetings and workouts were innovative strategies implemented and promoted high levels of professional engagement, motivation, and a groundbreaking strategy towards motivating clients and their positive perception of exercise. To increase engagement in the fitness community, professionals in our study had to navigate onto digital platforms, sometimes replacing face-to-face classes and personal training sessions with live streaming and pre-filmed on-demand routines to increase feelings of involvement and job satisfaction. Recent research shows that exercise prescription through online classes and training was mainstream in the fitness community (Czarnecka, 2021). Indeed, the digital connection was a learning strategy from the first confinement (Andersson & Andreasson, 2021) and one of the best to increase fitness and social connection (Thompson, 2019, 2021, 2022). More extensive explanations for these observations may be found in a qualitative study regarding the effects of social distancing in the everyday lives of Les Mills International group exercise instructors. The digital connection was a primary strategy to increase self-motivation and social connection (Andersson & Andreasson, 2021), positively related to the development of client trust in the service provider (Glaveli et al., 2021), and increasing feelings of relatedness associated with social support (Vasconcellos et al., 2020).

Nevertheless, it is important to refer that professionals' perceptions reinforce the difficulties of technology work-based and much-experienced technostress syndrome. Besides the social aspects, recent research alerts, teachers had to innovate new learning methodologies for which they were unprepared, incorporating technology as one of the main tools to deliver knowledge, mainly through videos and online classes (Fierro et al., 2021; Rapanta et al., 2020). Our study interviewees shared their difficulties in adapting to this new paradigm. Undoubtedly, technology remained a helpful strategy but created a strange sensation in adapting to something new, often leading to uncertainties. Our findings are consistent with recent work suggesting exercise professionals' odd perceptions of digital connection. Although a virtual space exists to

meet with fitness class participants, professionals cannot create an organic connection, even with individuals whose pre-pandemic relationships existed (Czarnecka, 2021). Indeed, social connections and relationships have been significantly affected during these unique times (Fitzpatrick, 2021). In line with this technologically innovative strategy, there was a common perception that live, online group classes and personal training workouts must be a rewarding experience from a client and professional perspective. Emotional experiences are frequently linked to high levels of motivation and effectiveness. A previous study indicates that teachers who perceive themselves to be effective and attribute their success to their efforts will find the psychological resources to continue until the completion of an activity (Panisoara et al., 2020). At the opposite end of the spectrum, if they do not perceive self-efficacy, they may stop online instruction, develop technostress syndrome, or, even worse, develop burnout syndrome (Federici & Skaalvik, 2012). Therefore, exercise professionals must become aware of this phenomenon as in many other adaptive emotional processes. Bearing in mind and coherent with what SDT postulates, a lack of technological competence might increase the frustration of basic psychological needs, which have a crucial role in obtaining optimal well-being (Šakan et al., 2020). By contrast, thwarting anyone's needs will cause disruptions to psychological growth, internalization, and well-being (Van den Broeck et al., 2016), which leads to uncertainty.

4.3.5.3 Living in Uncertain times

In the present study, some professionals had entire families working in the Fitness sector, couples who lived solely on prescription and exercise supervision and living in uncertain times, experience doubts, fears, and anxiety in everyday stress with no prospect of a prosperous future. Indeed, recent research identifies job instability and insecurity as negative stimuli affecting the reduction of job satisfaction because of adaptation to the new conditions engendered by the pandemic (Nemteanu et al., 2021). Furthermore, these negative stimuli can increase dramatic exhaustion, cynicism and detachment from the job, a sense of inefficiency, and an absence of accomplishment featuring burnout (Maslach & Leiter, 2016). However, the perception of burnout in our study was difficult to determine because, although exhausted and worried, professionals' motivation had highs and lows. In addition, being exercise professionals and team leaders simultaneously may raise some bias effects.

Nevertheless, significant work pressure perceptions and thoughts of insecurity were directed at those in a precarious professional situation, namely liberal professionals with no employment contract, uncertainty, and the notion that many could ponder a professional

change. The professionals' future was a widespread concern—a cruel reality of having everything and suddenly having nothing. Indeed, organizational pressures negatively influence professionals' motivation and performance (Pelletier et al., 2002; Taylor et al., 2009), reinforcing the need for a new framework for the fitness sector. Participants in our study agreed that it is necessary to change this precarious job situation for most professionals.

Moreover, not even the BPN is fulfilled, and burnout syndrome will be the outcome. Our findings are consistent with recent work suggesting that when basic BPN was thwarted due to the pandemic context, even those who felt more positively were more prone to depression, anxiety, and stress (Šakan et al., 2020). As we can verify in such testimony: “What is going to happen? We will suffer more cuts, and we will lose more classes, we will lose more money. How will it be? Will we close again? “.

Every individual has needs, is motivated by needs, and wants to live a life with a purpose (Hall & Nougaim, 1968). Indeed, BPN satisfaction promotes high-quality performance, well-being (Deci et al., 2017), and a favorable social working climate. Besides, recent research suggests that small business, such as the Fitness sector, is about social connection; small business is about people and communities (Ertel, 2021). According to SDT, this feeling of belonging is fundamental and should be shared by the leadership (Forner et al., 2020) with respect and care for the professionals and clients. Likewise, regarding a sense of belonging, all respondents in our study believe in the fitness community mission and a positive future outcome. In their opinion, and looking at the glass half full, there is a widespread perception that people are more alert to exercise practice and that fitness clubs are here to stay. Recent scientific data contested that only 34% of the population-maintained exercise frequency in the post-covid era (Eurobarometer, 2022). Exercise professionals deeply believe in being part of the solution, and society needs them. Thus, literature and previous research on obesity/overweight levels, excessive time sitting, and the pandemic effects challenged our immune system (Stamatakis et al., 2019; Swelum et al., 2020). As it appears, exercise is one of the great responses of humanity to defeat the pandemic, reinforcing our immune system and being part of the solution for a healthier and more prosperous society (Baker et al., 2021; Nyenhuis et al., 2020; Pinho et al., 2020; Şenışık et al., 2021). From a business perspective, fitness is not just about numbers and to-do lists but the relationships, people who make up one's business, and their impact on others and the community toward well-being (Ertel, 2021). The

quality-of-life purpose will guide the fitness business and create a more favorable public health perspective and, above all, a positive perception for the future of fitness professionals.

4.3.5 Limitations

Despite the apparent gaps addressed with this research, limitations can be identified. The focus groups were conducted online, which may have limited the depth of the interviews. While this study benefited from nationwide reach, the sample lacked diversity. All the professionals in the study belong to the same fitness chain and sharing experiences with peers could compromise the results. Their broad view of the sector could mean a form of selection bias but also a strength. In addition, a longitudinal study may provide more insight into the relationship between the two COVID-19 confinements.

4.3.6 Conclusion and Implications

In conclusion, the present study contributes to a deepened knowledge of the COVID-19 pandemic's effects on exercise professionals' motivations, motivational strategies, and burnout syndrome during two different periods (social distancing & second confinement). During the second half of first confinement participants realized that the return to "normality" was near, leading to a positive impact in the professional's motivation, despite all the difficulties ahead (Cerca et al. submitted). In contrast, in the present study during the social distancing period after the first confinement and the early days of the second confinement, the day-to-day reality was more negative. Factors such as the distancing social rules, lack of trust, insecurity, and instability led professionals to question life goals and their continuity in the fitness sector. Such psychological distress was associated with low levels of global engagement, and it can be seen as negative stimuli affecting the reduction of job satisfaction. Indeed, and in line with our study, recent evidence points out that exercise professionals with low job satisfaction might drop out of the profession (Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021a, 2021b), a problem that became even more evident after the first confinement. The main reasons were working hours reduction, clients' decreased volition to be physically present in the clubs and uncertainty of times. Nevertheless, it is important to highlight there was a massive desire to work face-to-face with clients during the social distancing, with feelings of involvement and job satisfaction.

After a few months of social distancing, perceptions and feelings of exhaustion, overload, and lack of energy, were signs of depletion and burnout effects. They were potentiated with the idea of new confinement. Moreover, and due to governmental rules, a lack of

understanding of their professional purpose was more than evident with an inglorious struggle to demonstrate the benefits of regular exercise practice in fighting against the disease (e.g., Boudreau et al., 2022).

Even in the face of adversity and the prospect of another confinement, there was a feeling of greater confidence, as it would be a second experience that would greatly benefit from everything they had gone through in the recent past. The perceptions of exercise professionals regarding their future in the sector could be portrayed as a mixed feeling between insecurity and confidence that everything would be restored, and that normality could be something to achieve soon. However, they needed to find out how long the second confinement would last, and many professionals had difficulties reacting and innovating in the face of other confinement restrictions. Such a fact could be decisive for their continuity in the fitness sector. Indeed, business managers are responsible for keeping professionals motivated and believing that fitness is determinant for a better world. As mentioned, scientific evidence reinforces that job satisfaction depends on opportunities, recognition, and remuneration. Based on these strategies and assuming professionals' abandonment is a reality, the present study suggests and alerts for potential interventions to prevent or remedy the lack of adequacy of exercise professionals' needs, reducing burnout risks and inducing professional well-being. In this sense, leaders should seek to recruit and maintain highly motivated teams through a working environment that allows positive job pressure management. Our study reinforces the importance of having teams with different experience levels and where effort is rewarded through consistent leadership with concerns about professionals and the fitness sector's future. We hope these findings provide continuity for future studies to determine the impact of a virus that has remained. A balance between implications and security measures must be found for the survival of the general population and the fitness sector.

4.3.8 References

- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Andersson, K., & Andreasson, J. (2021). Being a Group Fitness Instructor during the COVID-19 Crisis: Navigating Professional Identity, Social Distancing, and Community. *Social Sciences*, 10(4), 118. <https://doi.org/10.3390/socsci10040118>
- Andersson, K., Vogl, U., & Andreasson, J. (2021). Working out Covid-19: Being a Les Mills Instructor and Managing Health in Times of Quarantine. *Common Ground Research Networks*, 7,1-7. <https://doi.org/10.18848/978-1-86335-232-1/CGP>
- Antunes, R., Frontini, R., Amaro, N., Salvador, R., Matos, R., Morouço, P., & Gonçalves, R. (2020). Exploring Lifestyle Habits, Physical Activity, Anxiety and Basic Psychological Needs in a Sample of Portuguese Adults during COVID-19. *International Journal of Environmental. Research and Public Health* 17, 4360. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124360>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Baker, J., Cole, A., Tao, D., Li, F., Liang, W., Jiao, J., Gao, Y., & Supriya, R. (2021). The Preventive Role of Exercise on the Physiological, Psychological, and Psychophysiological Parameters of Coronavirus 2 (SARS-CoV-2): A Mini Review. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(10), 476. <https://doi.org/10.3390/jrfm14100476>
- Bernabé, B., Rivera, M., & Izquierdo, A. (2017). Job Satisfaction Among Spanish Fitness Instructors: A Comparative Study Across Age, Gender, Work Experience and Higher Degree Studied. 15. *European Journal of Human Movement* 39, 128-142. [EISSN: 2386-4095](https://doi.org/10.3390/ejhm39120128)
- Boudreau, P., Mackenzie, S., & Hodge, K. (2022). Adventure-based mindsets helped maintain psychological well-being during COVID-19. *Psychology of Sport and Exercise*, 62, 102245. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102245>
- Bittó, F., & Kapusy, K. (2021). Work environment transformation in the post COVID-19 based on work values of the future workforce. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(3), 151–169. <https://doi.org/10.1108/JCRE-08-2020-0031>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*

- in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2019). To Saturate or Not to Saturate? Questioning Data Saturation as a useful concept for thematic analysis and sample-size rationales. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1704846>
- Bu, F., Steptoe, A., & Fancourt, D. (2020). Loneliness during a strict lockdown: Trajectories and predictors during the COVID-19 pandemic in 38,217 United Kingdom adults. *Social Science & Medicine* 265, 113521. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113521>
- Cetrulo, A., Guarascio, D., & Virgillito, M. (2020). The Privilege of Working from Home at the Time of Social Distancing. *Intereconomics* 55(3), 142-147. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0891-3>
- Chong, J., & Gagné, M. (2019). Self-Determination Theory for Work Motivation. *Management. Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>
- Creswell, J., & Creswell, J. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *SAGE Publications, Inc.* ISBN 978-1-5063-8670-6
- Creswell, J., & Poth, C. (2018). Qualitative Inquiry Research Design. *SAGE Publications, Inc.* ISBN 978-1-5063-3020-4
- Czarnecka, D. (2021). "Stay Fit to Fight the Virus": Ethnographies of Change in the World of Fitness Instructors (Selected Case Studies). *Time Out. National Perspectives on Sport and the Covid-19 Lockdown*, 203–214. Champaign, US: Common Ground.
- Dawson, D., & Moghaddam, N. (2020). COVID-19: Psychological flexibility, coping, mental health, and wellbeing in the UK during the pandemic. *Journal of Contextual Behavioral Science* 17, 126-134. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.010>
- Deci, E., & Ryan, R. (2015). Self-Determination Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 486–491). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4>
- Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Derbis, R., & Jasiński, A. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1), 1451610. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>
- Dwyer, M., Pasini, M., Dominicus, S., & Righi, E. (2020). Physical activity: Benefits and

- challenges during the COVID-19 pandemic. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 30(7), 1291–1294. <https://doi.org/10.1111/sms.13710>
- Ertel, S. (2021). Small Business Post–COVID-19: Motivational Needs through Uncertain Times. *Compensation & Benefits Review*, 53(1), 8–15. <https://doi.org/10.1177/0886368720945134>
- Etxebarria, N., Santxo, N., Mondragon, N., & Santamaría, M. (2021). The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. *Frontiers in Psychology*, 11, 620718. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620718>
- Eurobarometer (2022). Special Eurobarometer 525 -Sport and physical activity. Brussels: European Commission. <https://doi.org/10.2766/356346>
- Europe Active. (2020). *After Corona How the sector may be different and never be the same again—And why this may not be all bad news*. https://www.europeactive.eu/sites/europeactive.eu/files/covid19/After_Corona.pdf
- Federici, R., & Skaalvik, E. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295–320. <https://doi.org/10.1007/s11218-012-9183-5>
- Feter, N., Caputoa, E., Doring, I., Silva, M., Reicherta, F., & Rombaldi, A. (2021). Determinants of increased frequency of depressive and anxiety symptoms in exercise professionals during the COVID-19 pandemic. *Work* 70 (4), 1057-1067. <https://doi.org/10.3233/WOR-210648>
- Fierro, A., Vitoria, R., Carvalho, R., & Fierro, M. (2021). Impact on teaching in times of COVID-19 pandemic: A qualitative study. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 432. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21129>
- Fitness Australia. (2020). Covid-19_Fitness_Industry-Report, 1–17. https://bp-fitnessaustralia-production.s3.amazonaws.com/uploads/uploaded_file/file/472634/COVID-19_Fitness_Industry_Impact_report_F.pdf
- Fitzpatrick, S. (2021). The Future of Fitness: Virtually Mediated Fitness and Social Practice in Transition. 86. *ERA: Education and Research Archive*. <https://doi.org/10.7939/r3-bfvk-0s42>
- Forner, V., Jones, M., Berry, Y., & Eidenfalk, J. (2020). Motivating workers: How leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, 18(2), 76–94. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2020-0891>
- Frutos, C., Moreno, M., Cussó, R., Murillo, D., Salas, S., & Salgado, J. (2021). Sense of

- coherence, engagement, and work environment as precursors of psychological distress among non-health workers during the COVID-19 pandemic in Spain. *Safety Science*, 133, 105033. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033>
- Garbett, A., Degutyte, Z., Hodge, J., & Astell, A. (2021). Towards Understanding People's Experiences of AI Computer Vision Fitness Instructor Apps. *Designing Interactive Systems Conference 2021*, 1619–1637. <https://doi.org/10.1145/3461778.3462094>
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: Interviews and focus groups. *British Dental Journal*, 204(6), 291–295. <https://doi.org/10.1038/bdj.2008.192>
- 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>
- Gomez, M., Sabbath, E., Boden, L., Williams, J., Hopcia, K., Hashimoto, D., & Sorensen, G. (2019). Organizational and Psychosocial Working Conditions and Their Relationship with Mental Health Outcomes in Patient-Care Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 61(12), 480–485. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001736>
- Groves, L., Usagawa, L., Elm, J., Low, E., Manuzak, A., Quint, J., Center, K., Buff, A., & Kemble, S. K. (2021). Community Transmission of SARS-CoV-2 at Three Fitness Facilities—Hawaii, June–July 2020. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 70(9), 316–320. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7009e1>
- Hall, D., & Nougaim, K. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(1), 12–35. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90024-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90024-X)
- Hayes, S., Priestley, J., Ishmakhametov, N., & Ray, H. (2020). “I'm not Working from Home, I'm Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19 [Preprint]. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- Hennink, M., Kaiser, B., & Weber, M. (2019). What Influences Saturation? Estimating Sample Sizes in Focus Group Research. *Qualitative Health Research*, 29(10), 1483–1496. <https://doi.org/10.1177/1049732318821692>
- Hennink, M., Kaiser, B., & Weber, M. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>

- IHRSA. (2021) IHRSA Media Report: Health and Fitness Consumer Data & Industry Trends Before and During the Covid-19 Pandemic. <https://www.ihrsa.org/publications/2021-ihrsa-media-report/>
- Jankowska, J. (2021). Fitness culture in the era of COVID-19.new reality, new challenges. Perspective of personal trainers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2). <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s2156>
- Jena, R. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116–1123. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.020>
- Jimenez, A., Mayo, X., Lopez, A., Dalton, C., Villar, F., Luque, A., Broughton, L., Wade, M., Shakespeare, J., & Copeland, R. (2020). An independent assessment of COVID-19 cases reported in fitness clubs and leisure facilities across Europe: A THiNK Active report. *UKactive Research Institute*, 1–60. https://www.europeactive.eu/sites/europeactive.eu/files/covid19/ThinkActive/SAFE-Active-Study-FINAL_print.pdf
- Kim, Y., & Liu, A. (2022). Social distancing, trust and post-COVID-19 recovery. *Tourism Management*, 88, 104416. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104416>
- Knijnenburg, B., Page, X., Wisniewski, P., Lipford, H., Proferes, N., & Romano, J. (2022). Modern Socio-Technical Perspectives on Privacy. *Springer International Publishing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-82786-1>
- Laguna, M., & Razmus, W. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 248–269. <https://doi.org/10.1111/JOOP.12170>
- Lizana, P., Fernandez, G., Bruton, A., Leyton, B., & Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, 3764. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073764>
- 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>
- Magnusson, K., Nygård, K., Methi, F., Vold, L., & Telle, K. (2021). Occupational risk of COVID-19 in the first versus second epidemic wave in Norway, 2020. *Eurosurveillance*, 26(40). <https://doi.org/10.2807/1560-7917.ES.2021.26.40.2001875>
- Mahmoud, A., Reisel, W., Fuxman, L., & Mohr, I. (2021). A motivational standpoint of job

- insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 267–275. <https://doi.org/10.1111/sjop.12689>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- 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>
- Monga, J. (2020). Sense of Coherence, Burnout, and Work Engagement: The Moderating Effect of Coping in the Democratic Republic of Congo. *International Journal Environmental Research and Public Health* 17, 4127; <https://doi.org/10.3390/ijerph17114127>
- Nemteanu, M., Dinu, V., & Dabija, D. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Nyenhuis, S., Greiwe, J., Zeiger, J., Nanda, A., & Cooke, A. (2020). Exercise and Fitness in the Age of Social Distancing During the COVID-19 Pandemic. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology: In Practice*, 8(7), 2152–2155. <https://doi.org/10.1016/j.jaip.2020.04.039>
- 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>
- Panisoara, I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Pedragosa, V., & Cardadeiro, E. (2021). Barómetro do Fitness em Portugal 2020. 58. *Ed AGAP*. https://www.portugalactivo.pt/sites/default/files/documentos_publicos/02_barometro_anual_agap_2020_low_0.pdf
- 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>
- Pinho, C., Caria, A., Júnior, R., & Pitanga, F. (2020). The effects of the COVID-19 pandemic on levels of physical fitness. *Revista Da Associação Médica Brasileira*, 66(suppl 2),

- 34–37. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.66.s2.34>
- Portugal Activo. (2020). O impacto do COVID-19 no 1º semestre de 2020. *Portugal Activo*, 6. <https://www.portugalactivo.pt/noticias/estudo-portugal-activo-o-impacto-do-covid-19-no-primeiro-semester-de-2020>.
- Prochnow, T., Oglesby, L., Patterson, M., & 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>
- PWC. (2021). *Estudo caracterizador do sector do desporto em Portugal e impacto da COVID-19*. <https://www.spef.pt/post/estudo-caracterizador-do-setor-do-desporto-em-portugal-e-o-impacto-da-covid-19>
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2021a). Vidaprofit: Caracterização dos profissionais de fitness em Portugal. *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>
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity. *Postdigital Science and Education*, 2(3), 923–945. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00155-y>
- 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>
- Rastogi, M., & Dhingra, V. (2020). Job Satisfaction During Covid-19: A Review of Various Sectors. *Psychology and Education* 57(9): 3653-3668 <https://doi.org/10.17762/pae.v57i9.1519>
- 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>
- Ricci, F., Izzicupo, P., Moscucci, F., Sciomer, S., Maffei, S., Baldassarre, A., Mattioli, A., & Gallina, S. (2020). Recommendations for Physical Inactivity and Sedentary Behavior During the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8,

199. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00199>
- Rodrigues, F., & Teixeira, D. S. (2019). Promoting Physical Exercise Participation: The Role of Interpersonal Behaviors for Practical Implications. *Journal of Functional Morphology and Kinesiology* 4(2), 40; <https://doi.org/10.3390/jfmk4020040>
- 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, 9. [ISSN: 1132-239X](https://doi.org/10.1016/j.psde.2014.09.001)
- Roth, G. (2019). Beyond the Quantity of Motivation: Quality of Motivation in Self-Determination Theory. In K. Sassenberg & M. L. W. Vliek (Eds.), *Social Psychology in Action*, 39–49. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_3
- 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. (2019). Chapter Four Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *Advances in Motivation Science* (6), 111-156. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Šakan, D., Žuljević, D., & Rokvić, N. (2020). The Role of Basic Psychological Needs in Well-Being During the COVID-19 Outbreak: A Self-Determination Theory Perspective. *Frontiers in Public Health*, 8, 583181. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.583181>
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Schuch, F., Bulzing, R., Meyer, J., Vancampfort, D., Firth, J., Stubbs, B., Grabovac, I., Willeit, P., Tavares, V., Calegario, V., Deenik, J., Sánchez, G., Veronese, N., Caperchione, C., Sadarangani, K., Abufaraj, M., Tully, M., & Smith, L. (2020). Associations of moderate to vigorous physical activity and sedentary behavior with depressive and anxiety symptoms in self-isolating people during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey in Brazil. *Psychiatry Research*, 292, 113339.

- <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113339>
- Şenışık, S., Denerel, N., Köyağasioğlu, O., & Tunç, S. (2021). The effect of isolation on athletes' mental health during the COVID-19 pandemic. *The Physician and Sportsmedicine*, 49(2), 187–193. <https://doi.org/10.1080/00913847.2020.1807297>
- Shaaban, A., Peleteiro, B., & Martins, M. (2020). COVID-19: What Is Next for Portugal? *Frontiers in Public Health*, 8, 392. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00392>
- 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>
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment to Work and Work Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Sora, B. (2012). Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength. 24. *Applied Psychology: An International Review*, 62(3), 382-405 . <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00485.x>
- Stamatakis, E., Gale, J., Bauman, A., Ekelund, U., Hamer, M., & Ding, D. (2019). Sitting Time, Physical Activity, and Risk of Mortality in Adults. *Journal of the American College of Cardiology*, 73(16), 2062–2072. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.02.031>
- Suárez, V., Jiménez, E., Luna, L., Serrano, M., Jimenez, M., Simón, J., & Aguilera, J. (2021). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Social, Health, and Economy. *Sustainability*, 13(11), 6314. <https://doi.org/10.3390/su13116314>
- Swelum, A., Shafi, M., Albaqami, N., El-Saadony, M., Elsify, A., Abdo, M., Taha, A., Moneim, A., Al-Gabri, N., Almainan, A., Al-wajeeh, A., Tufarelli, V., Staffa, V., & Abd El-Hack, M. E. (2020). COVID-19 in Human, Animal, and Environment: A Review. *Frontiers in Veterinary Science*, 7, 578. <https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00578>
- 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>
- Thompson, W. (2019). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2020. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 23(6), 1018. <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>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vasconcellos, D., Parker, P., Hilland, T., Cinelli, R., Owen, K., Kapsal, N., Lee, J., Antczak, D., Ntoumanis, N., Ryan, R., & Lonsdale, C. (2020). Self-determination theory applied to physical education: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Educational Psychology*, 112(7), 1444–1469. <https://doi.org/10.1037/edu0000420>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- WHO. (2021). Considerations for implementing and adjusting public health and social measures in the context of COVID-19. [WHO/2019-nCoV/Adjusting_PH_measures/2021.1](https://www.who.int/publications/i/item/considerations-in-adjusting-public-health-and-social-measures-in-the-context-of-covid-19-interim-guidance). <https://www.who.int/publications/i/item/considerations-in-adjusting-public-health-and-social-measures-in-the-context-of-covid-19-interim-guidance>
- Williams, S., Armitage, C., Tampe, T., & Dienes, K. (2020). Public perceptions and experiences of social distancing and social isolation during the COVID-19 pandemic: A UK-based focus group study. *BMJ Open*, 10(7), e039334. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039334>
- Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method*. Open University Press.
- Wilson, J., Lee, J., Fitzgerald, H., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated with Worse Mental Health. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(9), 686–691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>
- Yin, R. K. (2016). Qualitative research from start to finish (Second edition). *The Guilford Press*.
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70. <https://doi.org/10.1037/apl0000860>

Capítulo V – Discussão Geral

Capítulo V – Discussão Geral

5.1 Introdução

Este capítulo apresenta uma discussão sobre os resultados globais desta tese assim como os contributos resultantes da investigação, da reflexão realizada ao longo do processo e sobre os objetivos gerais que a orientaram:

— *Analisar as pressões laborais, variáveis ligadas à motivação, e efeitos de engagement e burnout nos profissionais de exercício: estudos antes e durante a pandemia COVID-19*

Para esse efeito, inicia-se com uma discussão geral dos resultados dos estudos realizados, seguindo-se a apresentação das implicações práticas para os PE envolvidos nas problemáticas abordadas. Por fim, as limitações deste projeto, bem como sugestões para futuras intervenções.

De acordo com o racional teórico da TAD, esta reconhece que os indivíduos podem ser alienados, mecanizados, passivos e descontentes, com um impacto determinante da satisfação no trabalho e nos níveis de *engagement*. Esta metateoria apresenta um racional teórico que explica que estas diferenças em termos dos vários tipos de motivação, são resultantes da interação entre a natureza inerente ao indivíduo e os ambientes sociais que apoiam ou frustram essa motivação (Deci & Ryan, 2008). Identificar os níveis de motivação dos indivíduos e determinar a influência do contexto associado aos seus comportamentos e escolhas, pode melhorar as intervenções que visam mudar a perceção de autoeficácia e comprometimento com a qualidade de vida. Esta teoria proporciona uma estrutura para o desenvolvimento da intervenção, estabelecendo os mecanismos necessários que sustentam as mudanças no comportamento e propõe técnicas e estratégias para influenciar esses construtos (Fortier et al., 2012). Existindo fortes evidências a comprovar a eficácia das intervenções na AF e no EF (Ball et al., 2017; Edmunds et al., 2007; Ntoumanis et al., 2021; Rodrigues et al., 2020a; Saugy et al., 2020; Teixeira et al., 2012; Wilson et al., 2008), com uma menor expressão nas perceções dos PE e no respetivo contexto de trabalho (Raposo et al., 2020; Silva et al., 2017). Sem margem para dúvidas que a investigação científica tem vindo a centrar-se mais no cliente/praticante e na sustentabilidade do negócio, do que no capital humano — entenda-se, PE, justificando-se assim o objetivo geral desta tese.

5.2 Discussão de Resultados

O estudo das pressões laborais nos PE e nas variáveis ligadas à motivação foi o fio condutor para toda a investigação, realizada num contexto de trabalho anterior à pandemia e no decorrer da mesma. Numa perspetiva transversal dos estudos, os resultados alertam para uma problemática de uma classe que não se sente reconhecida, nem recompensada, pelo seu empenhamento na mudança comportamental de uma sociedade que se quer mais ativa. Na realidade existe a necessidade de uma maior credibilidade da importância dos PE na sociedade e da compreensão da complexidade das variáveis que influenciam o contexto de trabalho para uma carreira profissional duradoura (Silva et al., 2017; Teixeira et al., 2020; Raposo et al., 2020; Rosado et al., 2014).

O objetivo do estudo I, consistiu em analisar a relação entre a experiência profissional, a formação académica e/ou profissional, variáveis demográficas (e.g., sexo e idade), na relação com as formas de pressão no local de trabalho: pressões de “cima” (i.e., organizacionais), pressões de “baixo” (i.e., praticantes/clientes) e pressões de “dentro” (i.e., internas) e a satisfação das NPB no contexto laboral. Os resultados demonstram não haver associação entre qualificação profissional (i.e., licenciados e não licenciados), os diferentes níveis de pressões – cima, dentro, baixo e a satisfação das NPB. Tal poderia ser expectável que 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 a sua relação com as pressões no trabalho (Ekkekakis et al., 2016; Rodrigues, 2019; Zenko & Ekkekakis, 2015). No entanto, é possível assumir que todos os profissionais, sejam reconhecidos da mesma forma pelos responsáveis (e.g., gestores, diretores técnicos, coordenadores por área) dos locais onde trabalham, como uma equipa de trabalho relativamente indiferenciada, e como tal, não justificando diferenças significativas nestes parâmetros.

No que diz respeito ao sexo, verificaram-se diferenças no constructo global das NPB, na autonomia e na competência, sendo que os participantes masculinos apresentaram, em todas as variáveis, valores superiores. Os participantes masculinos apresentam uma maior satisfação das NPB. Noutro contexto laboral, pesquisas sobre diferenças entre sexos, relativas ao bem-estar psicológico, sugerem que as profissionais de saúde, 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 (i.e., demandas qualitativas) que influenciam níveis elevados de *stress* no trabalho (Torres et al., 2013). Segundo os autores da

TAD, 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 previsível que tal diferisse para os PE. Do ponto de vista prático, para existir 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 estudo I, demonstraram que mais anos de experiência estiveram associados a menores valores de pressões organizacionais. 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, nomeadamente as pressões organizacionais quando comparados com profissionais mais experientes (≥ 10 anos de experiência). Este resultado é corroborado pelas conclusões de um estudo recente onde se concluiu que profissionais mais experientes apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Ramos et al., 2021b). Poderá ser efetivamente uma orientação para a gestão do setor do *fitness*, a manutenção dos PE a médio e longo prazo, garantindo a sua formação contínua, desenvolvimento profissional, capacidade de gestão do *stress* com repercussões na satisfação no trabalho, aumentando desta forma a qualidade de serviço.

Sem margem para dúvidas, e independente da sua experiência, é possível aos profissionais adaptarem a forma de intervenção, para 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 (i.e., cima) que estão associados negativamente à satisfação das NPB dos profissionais, estando em concordância com investigação anterior e nos diferentes contextos (e.g., educação física, treino desportivo e *fitness*), onde os profissionais são influenciados negativamente na qualidade da motivação e atuação: pressões organizacionais (i.e., cima) e pressões dos praticantes/clientes (i.e., baixo) (Bentzen et al., 2014; Pelletier et al., 2002; Taylor et al., 2009). Os presentes dados sugerem que perante níveis de pressão elevados poderá estar em causa a qualidade da motivação dos profissionais, como relatado em estudos anteriores sobre as perceções negativas dos PE perante as pressões laborais (Mileva & Bahchevanova 2021; Silva et al., 2017).

É importante referir que a evidência científica reforça que a satisfação no trabalho está negativamente relacionada com a falta de oportunidades, salários baixos, e falta de formação contínua (Antunes, 2003; Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021b; Raposo et al., 2020; Terason, 2018), sendo uma situação mais preocupante em PE sem contrato de trabalho. Em contraste, melhores condições de trabalho no setor do *fitness* parecem reduzir a resposta ao *stress* (Farrona et al., 2021), aumentando assim os níveis de satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos PE (Vieira et al., 2022). É, assim, sem dúvida um tópico de interesse para a gestão do setor do *fitness* devido à alta taxa de rotatividade dos PE (Terason, 2018; Alam, A., & Assim, M., 2019).

Estas problemáticas agravaram-se nos últimos dois anos. A 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou o surto da doença do coronavírus (COVID-19). Numa luta pela sobrevivência o isolamento dos PE, e o envolvimento da vida pessoal e profissional, num só espaço, representou um impacto social e económico sem precedentes, potencialmente criando *distress* (i.e., stress negativo) relacionado com trabalho, resultando em *burnout*. Estes resultados estão documentados na investigação científica em contextos como: enfermagem, psicologia, ensino, trabalho social e em estudantes (Maslach & Leiter, 2016; Fernandez et al., 2020; Shirom et al., 2009; Woods et al., 2020).

Os estudos II e III vieram dar continuidade à investigação das problemáticas manifestadas no estudo I em relação às pressões laborais, agravadas num primeiro período pelo contexto do confinamento social em que existiu uma redução drástica do volume de trabalho e uma redução da remuneração, principalmente para os PE sem contrato de trabalho. Verificando-se algumas situações graves de ausência da remuneração, o que levou à rutura completa, com consequências dramáticas a nível pessoal e profissional.

Em ambos estudos (II e III) foi analisada a qualidade da motivação dos PE no trabalho, estratégias motivacionais e os índices de bem-estar e produtividade durante a pandemia (e.g., *engagement* e *burnout*). Foram incluídos dois períodos distintos: i) o primeiro confinamento social (estudo II/março de 2020); ii) o distanciamento social (seis meses) e o início do segundo confinamento (estudo III/janeiro de 2021). Para atingir os objetivos destes estudos qualitativos, procurou-se determinar: i) perceções das motivações no trabalho; ii) sentimentos de envolvimento, níveis de energia e satisfação no trabalho; iii) sentimentos de exaustão, sobrecarga e falta de energia durante o confinamento; e iv) perceções para o futuro dos PE e do setor.

No estudo II, a percepção dos PE durante o processo do primeiro confinamento social (três meses) foi de grande incerteza quanto ao seu presente e futuro. No entanto, em junho de 2020, as expectativas do setor de *fitness* aumentaram com a reabertura de clubes e as exigentes regulamentações governamentais para o distanciamento social. Tal facto proporcionou um período de seis meses até ao início do segundo confinamento em janeiro de 2021. Estes dois acontecimentos únicos (i.e., distanciamento social; 2º confinamento) proporcionaram uma problemática pertinente para desenvolvimento do estudo III, incorporando o mesmo grupo de PE. Os objetivos do estudo III foram definidos na sequência do estudo II, pois procuraram-se analisar as mesmas variáveis durante o período referido.

Através da análise temática, os resultados dos estudos II e III possibilitaram um quadro abrangente das percepções dos PE sobre os efeitos da pandemia, tendo emergido sete categorias (e.g., adesão às regras de confinamento social, motivação, *engagement*, estratégias de automotivação, estratégias de motivação das equipas, *burnout* e sentimentos de incerteza) que foram relacionadas com os seguintes racionais teóricos: TAD, pressões no trabalho, *burnout* e *engagement*.

Numa primeira fase do confinamento social, o grupo percecionou um aumento da pressão organizacional (i.e., cima) devido a uma obrigação legal no cumprimento das regras impostas. Revelando exaustão e frustração no trabalho, em virtude de uma regulamentação oficial sem considerações fundamentais pela relação do papel preventivo do exercício no combate à pandemia. Os resultados dos estudos II e III, são apoiados por uma pesquisa recente no setor do *fitness*, onde as regras e restrições impostas foram difíceis de interpretar, levando à frustração e às restrições de trabalho (Sanda et al., 2020).

Sendo ainda de assinalar que o isolamento social lamentavelmente contribuiu para um aumento dos hábitos de estilo de vida pouco saudáveis (Hermassi et al., 2021; Maugeri et al., 2020; Stockwell et al., 2021) e do sofrimento causados pelas diferentes patologias (Polero et al., 2020; Stanton et al., 2020; Woods et al., 2020). Pesquisas recentes sugerem ainda que o distanciamento social levou a uma perda do propósito de vida (Takashima et al., 2020) e de um aumento da percepção de solidão (Groarke et al., 2020).

No estudo II, segundo a percepção dos PE, perante a proibição do acesso aos ginásios, por meio de regras de confinamento social, pode ter exacerbado as situações descritas. Realidade também percecionada no estudo III, acrescentando a lacuna na evidência científica a

justificar as medidas adotadas pelas entidades responsáveis (e.g., m²/cliente; limpeza dos equipamentos).

No início, e perante as pressões laborais no contexto do confinamento, os PE mencionaram que a amotivação (i.e., desmotivação) prevaleceu, assim como a incerteza relativa ao presente e ao futuro profissional. De acordo com a literatura recente, as imposições de restrições à liberdade foram responsáveis pela maioria dos efeitos adversos do confinamento (Brooks et al., 2020), como sentimentos de depressão e ansiedade (Li et al., 2020; Williams et al., 2020). Pode-se assumir que a perceção de insegurança financeira dos PE influenciou negativamente a motivação para o trabalho, principalmente aqueles que se encontravam em situações precárias.

Após as primeiras semanas do confinamento, e apesar das pressões laborais e dos níveis de *engagement* não serem os ideais, os PE aceitaram a situação vigente e o desafio em superar as dificuldades percecionadas. Segundo uma pesquisa recente, mesmo perante as dificuldades do impacto social e económico da pandemia, os indivíduos que se esforçaram para satisfazer as NPB, percecionaram uma experiência de bem-estar mais significativa e um decréscimo dos níveis de *stress* (Behzadnia & FatahModares, 2020).

Em ambos os estudos (II e III), os PE percecionaram um sentimento positivo de identificação e de pertença em relação ao setor do *fitness*, aos valores da empresa e à preocupação com o estilo de vida dos clientes. No entanto, no estudo I, as pressões de cima (i.e., organizacionais) tiveram um score negativo em relação ao relacionamento positivo. Climas de trabalho que pressionam os PE podem despoletar sentimentos contrários, sendo percecionados de uma forma antagónica aos estudos II e III. Poderia sugerir-se que estas perceções advêm de contextos diferentes (i.e., antes e durante a pandemia), sensíveis aos métodos usados e ao timing dos estudos. Todavia, os sentimentos e valores em contexto pandémico foram determinantes para mantê-los no caminho certo. Os resultados dos estudos são consistentes com um trabalho recente onde os *personal trainers* revelaram uma preocupação genuína com a saúde e o bem-estar dos seus clientes, e uma crescente preocupação do impacto negativo sobre os hábitos e comportamentos da prática de exercício durante o confinamento (Sanda et al., 2020).

Os resultados do estudo II sobre os níveis de motivação e *engagement* dos PE são consistentes com a literatura, sugerindo que, durante o confinamento da COVID-19, os

profissionais comprometidos com as suas organizações permaneceram mais motivados (Chanana & Sangeeta, 2020). As perceções dos PE foram idênticas no estudo III, acrescentando o facto que, em virtude da reabertura dos clubes, a perspetiva de uma realidade diferente veio estimular os níveis de *engagement*. Em linha com os estudos II e III, um trabalho recente relatou o papel central do *engagement* dos PE na resolução de problemas, desenvolvimento cognitivo, afeto positivo e no suporte social aos clientes /praticantes, contribuindo de uma forma determinante para a redução do *burnout* nos PE (Prochnow et al., 2020). Efetivamente, níveis ótimos de *engagement* e propósito de vida estão relacionados com a satisfação no trabalho.

No entanto, perante o período que mediou os dois estudos (II e III), um *follow-up* de 10 meses, os PE relataram perceções diferenciadas, oscilando entre momentos em que se sentiam motivados, contrastando com a frustração de trabalhar em casa, com envolvimento familiar e relatando muitas vezes estarem mais envolvidos com tarefas de trabalho por períodos mais prolongados. Verificou-se ainda as mesmas perceções durante o distanciamento social, embora com a vantagem de existir contacto presencial, mas sujeitos aos constrangimentos e às pressões laborais vigentes, ao que se seguiu um incremento da frustração devido ao início do segundo confinamento, tendo sido determinante no decréscimo dos níveis de motivação, da satisfação das NPB dos PE e respetivas equipas.

Identificar a qualidade da motivação dos profissionais e determinar a influência do contexto associado aos seus comportamentos pode melhorar as intervenções que visem mudar a perceção da autoeficácia e do compromisso com os objetivos de vida (Román et al., 2021; Silva et al., 2015). Com o intuito de aumentar, ou pelo menos manter o compromisso, os PE em ambos os estudos (II e III) demonstraram que as estratégias motivacionais foram cruciais para superar a exigência das restrições da pandemia, pois revelaram esperança na adaptação a uma nova realidade. De facto, as estratégias motivacionais no trabalho permitiram o equilíbrio emocional que foi fulcral para a gestão das tarefas diárias.

A capacidade de adaptação e o foco permitiram manter os níveis de motivação adequados à subsistência num período único e difícil da sociedade contemporânea. Tais estratégias proporcionaram motivação e dedicação, mantendo a determinação daqueles PE que acreditavam que estavam a fazer o melhor para si mesmos, para as equipas e para os clientes/praticantes. Pesquisas anteriores revelaram que indivíduos com níveis ótimos de *engagement* tinham mais trabalho e recursos pessoais, como controlo e resiliência (Aro et al., 2019).

Devido ao confinamento social, a conexão presencial era impossível, sendo o digital a única solução, e segundo o estudo II, os PE adaptaram-se através da avaliação, prescrição e supervisão de exercício online. No entanto, embora fosse uma estratégia de recurso, os treinos online não são tão eficientes como o contexto presencial. Segundo um estudo realizado durante o confinamento, os PE reforçaram que o relacionamento interpessoal online foi uma solução, mas o isolamento social diminuiu o valor da experiência (Andersson & Andreasson, 2021). Por outro lado, os PE que mantiveram os relacionamentos sociais durante o confinamento tiveram uma perceção de níveis mais baixos de *stress* e maior resiliência como referido anteriormente no enquadramento teórico (Nitschke et al., 2020). Inclusive, aumentando a produtividade, a motivação e contribuindo para a redução do *stress* em colegas de trabalho (Hayes et al., 2020).

Em ambos os estudos qualitativos, os resultados apontam para uma proatividade dos PE para estar em contacto com os colegas, compartilhando propósitos, procurando empatia e vínculo emocional. A corroborar os nossos resultados, um estudo anterior referiu que o apoio social foi positivamente correlacionado com a diminuição das dificuldades do trabalho remoto durante o confinamento (Wang et al., 2021). Foi relatado no estudo II e III que a necessidade de partilhar experiências diárias com colegas foi percecionada como uma estratégia essencial para manter o espírito de grupo, incentivar o empreendedorismo, criar oportunidades e, por vezes, resolver questões financeiras. É importante reforçar que estratégias orientadas para melhorar o apoio social e a gestão de conflitos melhoram o desempenho das equipas (McEwan et al., 2017).

No entanto, durante o confinamento social, estar em casa, com volumes elevados de trabalho, reorganizar a agenda num contexto diferente e não conseguir desconectar do trabalho foi percecionado como pressão excessiva. Os resultados dos estudos realizados neste trabalho, são consistentes com investigação recente, afirmando que os funcionários trabalharam mais de 2,5 horas em média durante o confinamento social (Meakin, 2021). De facto, pesquisas sólidas associam exaustão mental, resultante do *stress* crónico no trabalho (e.g., horário laboral excessivo) ao *burnout* (Brenninkmeijer & VanYperen, 2003; Maslach & Leiter, 2016). No estudo II, podemos verificar que, com o passar das semanas, a falta de conexão com clientes e colegas acentuou-se, aumentando a perceção de isolamento. O desequilíbrio emocional foi induzido pelo aumento das mudanças de humor, diante de situações adversas ou inesperadas, que poderiam levar a síndrome de *burnout*. O contexto do distanciamento social do estudo III,

criou uma realidade diferente com mais proximidade, no entanto, as relações humanas sofreram uma alteração de comportamento devido à regulamentação imposta e à incerteza dos efeitos da pandemia.

Geralmente, as mudanças de humor estão ligadas à rotina das atividades realizadas sempre no mesmo espaço. Ao longo dos três meses de confinamento, os PE mencionaram sentimentos de exaustão e falta de energia devido ao tempo consumido em tarefas específicas, que foram abolidas, deixadas para trás ou refeitas. Em parte, foi referida alguma falta de organização, embora seja compreensível neste contexto pandémico. A falta de alegria, coragem ou disposição induzida pelo confinamento e a ausência do local de trabalho induziu sentimentos de tristeza. Num dos poucos estudos sobre PE e o *burnout*, foi percecionado um sentimento de entrega, de dar mais do que receber, ampliado pela perceção de *burnout* (Prochnow et al., 2020). Perigosamente, o *burnout* manifesta-se através de efeitos adversos na satisfação no trabalho dos PE e agravou os sentimentos de incerteza em relação ao presente e ao futuro (Cho & Yi, 2017).

Em ambos os estudos (II e III), os profissionais estavam apreensivos sobre a capacidade de sustentabilidade dos ginásios devido à ausência de receita e preocupados maioritariamente com os colegas em situação precária de trabalho. A perda de rendimentos foi uma consequência grave do confinamento, principalmente para os profissionais enquadrados num regime de recibo verde ou empresário em nome individual. Investigações recentes reforçam que a remuneração dos *personal trainers* teve uma redução drástica durante o confinamento (Sanda et al., 2020) e a pandemia aumentou o receio e a insegurança devido à provável perda de fontes de rendimentos (Debata et al., 2020). O volume de trabalho diminuiu, exceto para aqueles que se adaptaram e conseguiram manter-se profissionalmente ativos recorrendo ao *online* e à prescrição e supervisão de treino em regime de *outdoor*. Estratégias que também foram percecionadas como eficazes mesmo durante o distanciamento social.

Os estudos II e III conseguiram demonstrar que a adaptabilidade foi um fator determinante para sobrevivência no setor, aumentando a confiança. Segundo a evidência científica, durante a pandemia, eliminar a incerteza do medo ajudou a reduzir os níveis de depressão, ansiedade e *stress* (Bakioğlu et al., 2020), assim como, a aceitação de experiências difíceis, reduziu os efeitos nefastos das adversidades do confinamento social, e uns meses mais tarde do distanciamento social (Smith et al., 2020).

No entanto, importa reforçar que a problemática das regras do confinamento social (estudo II), a regulamentação do distanciamento social (estudo III), a falta de confiança, a insegurança e a instabilidade levaram os profissionais a questionarem metas de vida e a sua continuidade no setor do *fitness*. Tal sofrimento psicológico foi associado a baixos níveis de *engagement* com impacto negativo na satisfação no trabalho. De facto, e em consonância com os dois estudos qualitativos (II e III), evidências recentes sugerem que os PE com baixos níveis de satisfação no trabalho podem abandonar a profissão (Bernabé et al., 2017; Ramos et al., 2021a, 2021b).

O distanciamento social veio prejudicar as oportunidades de negócios e emprego num mercado de trabalho definido por fortes desigualdades e empregos precários (Cetrulo et al., 2020), e a pandemia do COVID-19 aumentou as pressões laborais, afetando o desenvolvimento normal das carreiras profissionais (Akkermans et al., 2020), com implicações a longo prazo que podem desencadear o *burnout* (Maslach & Leiter, 2016).

A instabilidade criada pela pandemia e a imposição de regras foram agravadas pela pressão económica e social, refletindo-se na adesão dos clientes/praticantes durante o distanciamento social, comprometendo a continuidade de muitos profissionais. Alguns profissionais tinham a família inteira a trabalhar no setor do *fitness*, casais que viviam apenas de prescrição e supervisão de exercício, que viveram tempos incertos, com dúvidas, medos, ansiedade do *stress* diário e sem perspetiva de um futuro próspero. Realmente a adaptação às novas condições de trabalho proporcionadas pela pandemia, a instabilidade e a insegurança no trabalho proporcionaram emoções negativas que afetaram a satisfação no trabalho (Nemteanu et al., 2021).

No entanto, novas estratégias tiveram forçosamente que ser implementadas para aumentar a adesão ao exercício e consequentemente garantir uma sustentabilidade do negócio e a garantia de emprego. Esta foi uma preocupação manifestada em ambos os estudos. Uma estratégia de sucesso ressurgiu no setor de *fitness* — os treinos híbridos (e.g., *indoor/outdoor*, *presencial/streaming*) (IHRSA, 2021). Estratégias inovadoras associadas ao digital promoveram o *engagement* dos profissionais para motivar os clientes, criando assim uma perceção de sentimento de pertença em relação aos clientes, às equipas e ao próprio negócio. Segundo a TAD, todos os seres humanos têm uma necessidade psicológica fundamental de relacionamento, aceitação e significado para com o outro, ideia que é reforçada por estes resultados (Ryan & Deci, 2000).

À semelhança do confinamento social, e após alguns meses de distanciamento social, as perceções e sentimentos de exaustão, sobrecarga e falta de energia deram origem a sinais de *burnout*, como consequência das pressões organizacionais/institucionais (e.g., regras governamentais e dos ginásios) constantes e excessivas, da falta de compreensão do propósito profissional e da luta inglória para demonstrar os benefícios da prática regular de exercícios no combate à doença (e.g., Boudreau et al., 2022). Estes fatores foram determinantes para as perceções manifestadas pelos PE, tendo sido agravadas com um segundo confinamento social.

No estudo II e III, os PE manifestaram o sentido de missão e a crença que deveriam fazer parte da solução contra a pandemia e que a sociedade necessitava da sua colaboração (Stamatakis et al., 2019; Swelum et al., 2020). A literatura é sólida em confirmar que a prática de EF é uma das grandes respostas da humanidade para derrotar a pandemia (Baker et al., 2021; Nyenhuis et al., 2020; Pinho et al., 2020; Şenışık et al., 2021).

Após seis meses de distanciamento social, e perante a adversidade e a frustração do segundo confinamento, existia em parte, uma maior confiança em relação ao primeiro. Seria uma segunda experiência que beneficiaria, em muito, do que passaram no passado recente. As perceções dos PE em relação ao seu futuro no setor, poderiam ser retratadas como um sentimento misto entre insegurança e confiança de que tudo seria restaurado após o segundo confinamento, e que a normalidade poderia ser algo a alcançar em breve. No entanto, os PE necessitavam de determinar quanto tempo o segundo confinamento duraria, o que poderia ser decisivo para a sua continuidade no setor de *fitness*.

5.2.1 Análise Conjunta dos Estudos

Partindo de uma visão global dos estudos e, segundo objetivo geral da tese, podemos concluir que, no contexto de trabalho, o capital humano do setor do *fitness* é “frágil”. Os PE estão sujeitos a pressões desmedidas com um impacto na motivação e na satisfação das NPB que eventualmente podem derivar em *burnout*. Situação que se agravou durante a pandemia, com uma acentuada redução do volume de trabalho. Criando dificuldades na sustentabilidade económica do negócio para conseguir dar estabilidade e esperança a todos os intervenientes.

Perante as dificuldades e a instabilidade do contexto de trabalho, as pressões organizacionais percecionadas no trabalho foram determinantes para uma redução da satisfação no trabalho. Como foi possível verificar no estudo I, em contexto livre de COVID-19, as pressões organizacionais apresentam associações negativas com a satisfação das NPB.

Verificando um aumento das pressões organizacionais e institucionais, com a imposição das regras no contexto pandémico (estudo II e III), percecionadas negativamente devido ao impacto na redução do volume de trabalho, da remuneração e do aumento da incerteza quanto ao presente e futuro. No estudo II e III, existiu desde o início da pandemia um sentimento de injustiça e da falta de compreensão por tais medidas restritivas (e.g., regras do confinamento e distanciamento social), aumentando a perceção de controlo externo, levando a um clima laboral com baixos níveis de satisfação. Efetivamente, a disponibilidade mental e capacidade de foco 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. Podemos realçar que os problemas 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.

Durante a pandemia existiu uma degradação das condições de trabalho e impacto económico e social foi adverso para a motivação e satisfação das NPB dos PE. Trata-se de uma identidade profissional que depende inteiramente do relacionamento interpessoal — quer com os clientes, quer com as equipas. Os três estudos de uma forma transversal reforçam que existe uma associação negativa entre as pressões laborais e a satisfação das NPB dos PE, assim como outros fatores determinantes para o bem-estar que poderão escalar a perceção de exaustão e frustração (e.g., remuneração, da progressão na carreira, e condições de trabalho). Segundo a revisão da literatura estes fatores são determinantes para a continuidade na função ou mesmo na profissão, levando ao abandono. Como foi relatado, existe uma grande dificuldade no recrutamento de PE com mais de 35 anos e com mais de 10 de experiência profissional. Este dado poderá eventualmente dever-se a um setor relativamente recente que teve o seu desenvolvimento desde os anos 80, mas passado mais de quatro décadas, torna-se também pertinente assumir que, devido às pressões e condições laborais existentes, se questione a sua relação com a continuidade na profissão. Esta preocupação com o recrutamento, desenvolvimento e manutenção das equipas de PE é uma realidade constatada em vários estudos como mencionado anteriormente.

Os três estudos pretendem alertar para o facto que ambientes de trabalho controladores que estejam somente focados nas pressões organizacionais (e.g., objetivos de vendas, frequência de aulas, adesões constantes, níveis de competência elevados) mas que não promovam a relação interpessoal, o desenvolvimento de carreiras profissionais, estão

associados a uma perceção da diminuição da autodeterminação e à satisfação no trabalho, justificando o abandono precoce. Segundo os nossos estudos, os profissionais mais experientes têm uma melhor capacidade de gestão das pressões laborais e consequentemente mais satisfação no trabalho. Reforçam a importância da consolidação de estratégias de recrutamento e desenvolvimento de equipas com diferentes níveis de experiência e onde o esforço é recompensado através de uma liderança consistente com preocupações sobre os PE e o futuro do setor de *fitness*.

5.3 Limitações

Nesta fase final desta tese, delineiam-se algumas limitações encontradas ao longo desta investigação, assim como, se tecem algumas recomendações e sugestões para a estruturação e desenvolvimento de futuros estudos. Uma das limitações iniciais da tese foi a ausência de uma revisão sistemática da literatura, e ter-se optado por uma revisão narrativa, o que poderá ter comprometido a profundidade e o rigor do conhecimento científico. No entanto, é importante mencionar a falta de investigação sobre a especificidade das temáticas abordadas, o que foi constatado através de uma pesquisa rigorosa nas principais bases de dados internacionais. Pensamos que alertar para uma limitação deste tipo pode também servir como uma oportunidade para identificar novas lacunas na literatura e, consequentemente, novas investigações.

A natureza observacional transversal do estudo I, poderá representar implicações na interpretação dos resultados obtidos, não podendo ser inferidas relações de causalidade. Deste modo, um estudo longitudinal, onde 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 de autorrelato para a aferição das variáveis em estudo, tendo sido utilizada uma recolha presencial e *online* no mesmo estudo. Além disso, e 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, que se revelaram válidas.

Em relação ao estudo II e III, tendo sido estudos qualitativos retrospectivos, poderão ter sido alvo de alguma falta de objetividade na subjetividade pretendida. Algo que poderia ser colmatado com métodos mistos. A validação das questões poderia ter sido realizada por um painel de peritos externos, que teria naturalmente proporcionado uma maior sustentação da proposta das questões. No que se relaciona à equipa de pesquisa, importa realçar que poderiam ter sido realizadas sessões de treino prévio para coleta, transcrição e codificação dos dados. Outro aspeto importante diz respeito ao nível de conhecimento da equipa em relação aos pormenores das técnicas qualitativas de pesquisa, podendo este fator ser apontado como mais uma limitação.

Apesar da amostra envolver participantes de diferentes regiões do país (i.e., estudos II e III), todos os participantes pertenciam à mesma cadeia de *fitness*, limitando o alcance do estudo. Além disso, devido aos constrangimentos do confinamento, os grupos focais foram realizados *online*, o que pode ter limitado a profundidade das entrevistas. Adicionando a fragilidade e a consistência dos dados, pois compartilhar experiências com parceiros pode ser comprometedor, levando-os a responder incompletamente ou de uma forma inverídica, embora as entrevistas tenham sido conduzidas por pesquisadores externos à organização.

Outra limitação poderá ser apontada à amostra de ambos estudos qualitativos, pois foi composta por PE que também ocupam cargos de liderança de equipas e, em simultâneo, realizam prescrição de exercício em contexto individual e de grupo (e.g., *personal trainers* e aulas de grupo). Tal fato pode ser uma forma de viés de seleção e, por outro lado, seja um ponto forte do estudo devido à sua visão ampla do setor. Sem dúvida que existe o fator tempo e que estudos longitudinais podem fornecer mais informações sobre a evolução do impacto da pandemia.

5.4. Implicações futuras

A realização desta tese e os resultados encontrados, apesar de todas as limitações apresentadas, proporcionam um racional teórico para futuros estudos sobre estas temáticas, refletindo-se numa importância determinante para um campo de investigação mais vasto e com consequências consideráveis para o sucesso dos PE e do setor do *fitness*.

Sendo o enquadramento dos PE realizado num contexto tão vasto de intervenção, seria pertinente um aprofundamento do conhecimento em temáticas tão diversas como a análise da qualidade da formação dos técnicos de exercício físico, em virtude de os planos de estudo

apresentarem um desequilíbrio entre as componentes da prescrição e as componentes que visam uma melhor compreensão e capacidade de comunicação, liderança, gestão de conflitos e gestão da carreira profissional para melhorar a suas competências e minimizar o abandono precoce.

Em virtude da escassa evidência científica, sugere-se a inclusão de estudos mistos, com a mais-valia de obtenção de dados quantitativos e qualitativos, tendo como análise o clima motivacional do contexto e a satisfação das NPB. Sendo ainda importante analisar as variáveis abordadas nessa tese, não só nas equipas de profissionais e nas suas motivações para o trabalho, mas de igual forma os responsáveis pela gestão do setor do *fitness*. No enquadramento da TAD, seria pertinente desenvolver conhecimento científico para munir os PE, assim como os corpos de gestão, de um conjunto de estratégias para aumentar a eficácia dos processos da gestão dos níveis de *stress* de um clima de trabalho volátil.

Em virtude de toda a literatura reportar a importância do *engagement* e do *burnout*, *baseados* em métodos dos questionários de autorrelato, entrevistas individuais e grupos focais, seria importante uma visão mais abrangente, nomeadamente a inclusão de medidas observáveis para mensurar o impacto do *distress* e o seu impacto no *burnout* através de uma análise de variáveis fisiológicas como a frequência cardíaca ou mesmo da qualidade do sono.

Os resultados e evidência abordados nesta tese sugerem que profissionais que percecionam satisfação no trabalho são propensos a manter um foco e determinação para a continuidade da carreira profissional, sugerem-se assim, estudos longitudinais que tenham como objetivo identificar um conjunto de estratégias que compreendam os motivos subjacentes à permanência nas funções de supervisão e prescrição de exercício nos diferentes contextos.

Por último, apesar de não estar prevista a sua realização, seria pertinente concretizar um estudo posterior de acompanhamento dos PE (e.g., *follow-up*) que participaram no estudo II e III para analisar as mesmas variáveis abordadas neste estudo num período pós-COVID-19 e explorar outros possíveis moderadores de efeito que procurem um maior entendimento sobre os fatores adversos no clima de trabalho.

Capítulo VI
Conclusões/Considerações Finais

Capítulo VI – Conclusões/Considerações Finais

.....

Nesta tese pretendeu-se analisar de que forma as pressões laborais poderiam influenciar as diferentes variáveis ligadas à motivação, e os seus efeitos no *engagement* e *burnout* em contextos bem distintos (livres de COVID-19 e durante a pandemia COVID-19). Podemos concluir que as pressões laborais, quando mal geridas, têm um impacto nefasto na satisfação das NPB dos PE. Quando os corpos de gestão impõem restrições, ou pressões organizacionais aos PE, essas condições podem afetar diretamente os comportamentos dos mesmos e poderão prejudicar a motivação associada à satisfação no trabalho e estimular o abandono precoce da profissão. Podemos concluir que a satisfação no trabalho está relacionada com a falta de oportunidades, a falta de formação contínua e a remuneração baixa, sendo uma preocupação ainda mais evidente nos PE sem contrato de trabalho.

Os níveis de pressão no trabalho aumentaram consideravelmente durante a pandemia. A pressão económica e social induzida pela COVID-19, regras governamentais, estratégias de negócio e o impacto na vida pessoal e profissional dos PE teve uma magnitude que questiona o futuro do setor. Pretendeu-se alertar para um conjunto de questões de grande importância para o desempenho dos PE e o seu papel na sociedade atual, concluindo que existe uma relação entre a satisfação no trabalho e o abandono da profissão resultante da falta de contextos autodeterminados onde prevalecem as pressões laborais. Esta problemática tornou-se ainda mais evidente durante o primeiro confinamento, com consequências marcantes no distanciamento social, vindo-se a agravar perante um segundo confinamento.

Podemos concluir que os principais fatores considerados como pressões foram a redução do horário de trabalho, a diminuição da capacidade volitiva dos clientes de serem fisicamente ativos e a incerteza do presente e do futuro. Com base nos dados obtidos, e assumindo que o abandono dos profissionais é uma realidade, o presente estudo sugere e alerta para possíveis intervenções para prevenir ou remediar a falta de adequação das NPB dos PE, reduzindo os riscos de *burnout* e induzindo bem-estar profissional. Nesse sentido, os líderes devem procurar recrutar e manter equipas altamente motivadas por meio de um ambiente de trabalho autodeterminado que permita uma gestão positiva da pressão no trabalho. O nosso estudo

reforça a importância de ter equipas com diferentes níveis de experiência e onde o esforço é recompensado através de uma liderança consistente com preocupações sobre os PE e o futuro do setor do *fitness*.

Referências Bibliográficas

Referências Bibliográficas

- Adams, N., Little, T., & Ryan, R.. (2017). Self-Determination Theory - Development of Self-Determination Through the Life-Course, 47–54. Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6_4
- Adi, S. (2021). Benefits of Sports Activities with FITT Principles During the Covid-19 Pandemic in a “New Normal” Life for Health: *4th International Conference on Sports Sciences and Health (ICSSH 2020)*, Malang, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.210707.028>
- Ammar, A., Trabelsi, K., Brach, M., Chtourou, H., Boukhris, O., Masmoudi, L., Bouaziz, B., Bentlage, E., How, D., Ahmed, M., Mueller, P., Mueller, N., Hammouda, O., Domingos, L., Jansen, A., Wrede, C., Bastoni, S., Pernambuco, C., Mataruna, L., Hoekelmann, A. (2021). Effects of home confinement on mental health and lifestyle behaviours during the COVID-19 outbreak: Insight from the ECLB-COVID19 multicenter study. *Biology of Sport*, 38(1), 9–21. <https://doi.org/10.5114/biolSport.2020.96857>
- Anderson, D., Grossmeier, J., Seaverson, E., & Snyder, D. (2008). The Role Of Financial Incentives in Driving Employee Engagement in Health Management. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 12(4), 18–22. <https://doi.org/10.1249/FIT.0b013e31817bf643>
- Andersson, K., & Andreasson, J. (2021). Being a Group Fitness Instructor during the COVID-19 Crisis: Navigating Professional Identity, Social Distancing, and Community. *Social Sciences*. <https://doi.org/10.3390/SOCSCI10040118>
- Andersson, K., Vogl, U., & Andreasson, J. (2021). Working out Covid-19: Being a Les Mills Instructor and Managing Health in Times of Quarantine. *Common Ground Research Networks*, 7,1-7. <https://doi.org/10.18848/978-1-86335-232-1/CGP>
- Antunes, A. (2003). Perfil Profissional de academias de ginástica e musculação. *Revista Digital EFDesportes*, 60. <https://efdeportes.com/efd60/perfil.htm>
- Baard, P., Deci, E., & Ryan, R. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bachmann, C., Oesch, P., & Bachmann, S. (2018). Recommendations for Improving Adherence to Home-Based Exercise: A Systematic Review. *Physikalische Medizin*,

- Rehabilitationsmedizin, Kurortmedizin*, 28(01), 20–31. <https://doi.org/10.1055/s-0043-120527>
- Baker, J., Cole, A., Tao, D., Li, F., Liang, W., Jiao, J., Gao, Y., & Supriya, R. (2021). The Preventive Role of Exercise on the Physiological, Psychological, and Psychophysiological Parameters of Coronavirus 2 (SARS-CoV-2): A Mini Review. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(10), 476. <https://doi.org/10.3390/jrfm14100476>
- Bakker, A., & Oerlemans, W. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755–778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Bakker, A., & Vergel, A. (2020). Burnout. The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 1.^a ed., 411–415. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch333>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Ball, J., Bice, M., & Maljak, K. (2017). Exploring the Relationship Between Self-Determination Theory, Adults’ Barriers to Exercise, and Physical Activity. 49(1), 7. *Health Educator*, 49 (1) 19, 32-37
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., & Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and the darker side of athletic experience: The role of interpersonal control and need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1459–1473. <https://doi.org/10.1177/0146167211413125>
- 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>
- Behzadnia, B., & FatahModares, S. (2020). Basic Psychological Need-Satisfying Activities during the COVID-19 Outbreak. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(4), 1115–1139. <https://doi.org/10.1111/aphw.12228>
- 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>
- Bernabé, B., Rivera, M., & Izquierdo, A. (2017). Job Satisfaction Among Spanish Fitness Instructors: A Comparative Study Across Age, Gender, Work Experience and Higher

- Degree Studied. 15. *European Journal of Human Movement* **39**, 128-142. EISSN: 2386-4095
- Bhavsar, N., Ntoumanis, N., Quested, E., Ntoumani, C., & Chatzisarantis, N. (2020). Self-Determination Theory. *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology*. *41*, 565-583.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2013). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *24*(1), 32–47. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9269-x>
- Boudreau, P., Mackenzie, S., & Hodge, K. (2022). Adventure-based mindsets helped maintain psychological well-being during COVID-19. *Psychology of Sport and Exercise*, *62*, 102245. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102245>
- Bożek, A., & Malinowska, D. (2020). The measurement of state engagement in actions beyond basic professional duties. *Medycyna Pracy*. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00871>
- Brenninkmeijer, V., & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine*, *60*(1), 16-20. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i16
- Jimenez, A., Mayo, X., Valenciano, A., Dalton, C., Del Villar, F. Luque, A., Broughton, L., Wade, M., Shakespeare, J., Copeland, R. (2020). An independent assessment of COVID-19 cases reported in fitness clubs and leisure facilities across Europe: a THiNK Active report.http://espanaactiva.es/wpcontent/uploads/2020/12/Informe_Safe_Active_compressed.pdf
- Bu, F., Steptoe, A., & Fancourt, D. (2020). Loneliness during a strict lockdown: Trajectories and predictors during the COVID-19 pandemic in 38,217 United Kingdom adults. *Social Science & Medicine* *265*, 113521. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113521>
- Buckworth, J. (2017). Building Motivation from Basic Needs: Choose, Accomplish, Connect. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, *21*(2), 29–30. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000274>
- Bueno, R., Calatayud, J., Andersen, L., Fernández, C., Casaña, J., Casajús, J., Smith, L., & Sánchez, G. (2020). Immediate Impact of the COVID-19 Confinement on Physical

- Activity Levels in Spanish Adults. *Sustainability*, 12(14), 5708. <https://doi.org/10.3390/su12145708>
- Bull, F., Al-Ansari, S., Biddle, S., Borodulin, K., Buman, M., Cardon, G., Carty, C., Chaput, J., Chastin, S., Chou, R., Dempsey, P., DiPietro, L., Ekelund, U., Firth, J., Friedenreich, C., Garcia, L., Gichu, M., Jago, R., Katzmarzyk, P., & Willumsen, J. (2020). World Health Organization 2020 guidelines on physical activity and sedentary behaviour. *British Journal of Sports Medicine*, 54(24), 1451–1462. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2020-102955>
- Burke, R., Weitzel, W., & Weir, T. (1982). Effective Management of Day-to-Day Job Performance: Motivational Strategies and Work Outcomes. *The Journal of Psychology*, 111(1), 35–40. <https://doi.org/10.1080/00223980.1982.9923510>
- 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.
- Cantarero, K., van Tilburg, W. A. P., & Smoktunowicz, E. (2021). Affirming Basic Psychological Needs Promotes Mental Well-Being During the COVID-19 Outbreak. *Social Psychological and Personality Science*, 12(5), 821–828. <https://doi.org/10.1177/1948550620942708>
- Carpenter, R., & Gilleland, D. (2016). Impact of an exercise program on adherence and fitness indicators. *Applied Nursing Research*, 30, 184–186. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.10.007>
- Chatzisarantis, N., Hagger, M., Biddle, S., Smith, B., & Wang, J. (2003). A Meta-Analysis of Perceived Locus of Causality in Exercise, Sport, and Physical Education Contexts. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25(3), 284–306. <https://doi.org/10.1123/jsep.25.3.284>
- Chau, J., Grunseit, A., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W., Matthews, C., Bauman, A., & van der Ploeg, H. (2013). Daily Sitting Time and All-Cause Mortality: A Meta-Analysis. *PLoS ONE*, 8(11), e80000. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080000>
- Chong, J., & Gagné, M. (2019). Self-Determination Theory for Work Motivation. *Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>
- Christian, M., & Slaughter, J.. (2007). Work Engagement: A Meta-Analytic Review And Directions for Research in an Emerging Area. *Academy of Management Proceedings*, (1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2007.26536346>
- Cid, L., Teixeira, D., Moutão, J., & Monteiro, D. (2019). Adesão à Prática e Retenção de

- Clientes em Ginásios: Factores Preditivos da Manutenção do Comportamento ao Longo do Tempo. *Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano (CIDESD)*
- Club Intel. (2020). The final member journey in the era o Covid-19. <https://www.club-intel.com/wp-content/uploads/Final-The-Member-Journey-in-the-Era-of-Covid-19.pdf>
- COVID-19 Crisis: Navigating Professional Identity, Social Distancing, and Community. *Social Sciences*, 10(4), 118. <https://doi.org/10.3390/socsci10040118>
- Cuevas, R., Ntoumanis, N., Bustos, J., & Bartholomew, K. (2018). Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being? *Journal of School Psychology*, 68, 154–162. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2018.03.005>
- Creswell, J., & Creswell, J. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *SAGE Publications, Inc.* ISBN 978-1-5063-8670-6
- Creswell, J., & Poth, C. (2018). Qualitative Inquiry Research Design. *SAGE Publications, Inc.* ISBN 978-1-5063-3020-4
- Czarnecka, D. (2021). "Stay Fit to Fight the Virus": Ethnographies of Change in the World of Fitness Instructors (Selected Case Studies). *Time Out. National Perspectives on Sport and the Covid-19 Lockdown*, 203–214. Champaign, US: Common Ground.
- 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>
- Debata, B., Patnaik, P., & Mishra, A. (2020). COVID -19 pandemic! It's impact on people, economy, and environment. *Journal of Public Affairs*. <https://doi.org/10.1002/pa.2372>
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *Springer US*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E., & Ryan, R. (2008a). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49 (1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deci, E., & Ryan, R. (2008b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E., & Ryan, R. (2008c). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal*

- of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Deci, E., & Ryan, R. (2011). Self-Determination Theory. *Handbook of theories of social psychology* (1). 416-437
- Deci, E., & Ryan, R. (2015). Self-Determination Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 486–491). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4>
- 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.
- Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Demerouti, E., Bakker, A., & Halbesleben, J. (2019). Productive and counterproductive work behavior: A daily diary study on the role of job demands and resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 203-217.
- Demerouti, E. (2015). Strategies used by individuals to prevent burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10), 1106–1112. <https://doi.org/10.1111/eci.12494>
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Derbis, R., & Jasiński, A. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1), 1451610. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>
- Dönmez, G., Özkan, Ö., Menderes, Y., Torgutalp, Ş., Karaçoban, L., Denerel, N., & Kudaş, S. (2021). The effects of home confinement on physical activity level and mental status in professional football players during COVID-19 outbreak. *The Physician and Sportsmedicine*, 1–7. <https://doi.org/10.1080/00913847.2021.1888630>
- Duan, H., Yan, L., Ding, X., Gan, Y., Kohn, N., & Wu, J. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on mental health in the general Chinese population: Changes, predictors and psychosocial correlates. *Psychiatry Research*, 293, 113396. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113396>
- Dwyer, M., Pasini, M., Dominicis, S., & Righi, E. (2020). Physical activity: Benefits and challenges during the COVID-19 pandemic. *Scandinavian Journal of Medicine &*

- Science in Sports*, 30(7), 1291–1294. <https://doi.org/10.1111/sms.13710>
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., & Duda, J. (2006). A Test of Self-Determination Theory in the Exercise Domain. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(9), 2240–2265. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00102.x>
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., & Duda, J. (2007). Adherence and well-being in overweight and obese patients referred to an exercise on prescription scheme: A self-determination theory perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 722–740. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.07.006>
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., & Duda, J. (2009). Helping Your Clients and Patients Take Ownership Over Their Exercise: Fostering Exercise Adoption, Adherence, and Associated Well-being. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 13(3), 20–25. <https://doi.org/10.1249/FIT.0b013e3181a1c2c4>
- Ekelund, U., Brown, W., Johannessen, J., Fagerland, M., Owen, N., Powell, K., Bauman, A., & Lee, I. (2019). Do the associations of sedentary behaviour with cardiovascular disease mortality and cancer mortality differ by physical activity level? A systematic review and harmonised meta-analysis of data from 850 060 participants. *British Journal of Sports Medicine*, 53(14), 886–894. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2017-098963>
- Elahi, N., Abid, G., Contreras, F., & Fernández, I. (2022) Work–family and family–work conflict and stress in times of COVID-19. *Frontier Psychology*, 13:951149. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Erickson, K., Hillman, C., Stillman, C., Ballard, R., Bloodgood, B., Conroy, D., Macko, R., Marquez, D. X., Petruzzello, S. J., & Powell, K. E. (2019). Physical Activity, Cognition, and Brain Outcomes: A Review of the 2018 Physical Activity Guidelines. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 51(6), 1242–1251. <https://doi.org/10.1249/MSS.0000000000001936>
- Ertel, S. (2021). Small Business Post–COVID-19: Motivational Needs through Uncertain Times. *Compensation & Benefits Review*, 53(1), 8–15. <https://doi.org/10.1177/0886368720945134>
- Espínola, C., Almagro, B., Fajardo, J., & López, P. (2020). Complementing the Self-Determination Theory with the Need for Novelty: Motivation and Intention to Be Physically Active in Physical Education Students. *Frontiers in Psychology*, 11, 1535. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01535>
- Eurobarometer (2022). Special Eurobarometer 525 -Sport and physical activity. Brussels: European Commission. <https://doi.org/10.2766/356346>

- Europe Active. (2019). European Health & Fitness Market Report 2019. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/acerca-de-deloitte/Deloitte-ES-TMT-European-Health-Fitness-Market-2019.pdf>
- Eurostat. (2022). Percentage of the population rating their satisfaction as high, medium or low by domain, sex, age and educational attainment level. <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- 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>
- Faulkner, G., Dale, L., & Lau, E. (2019). Examining the use of loyalty point incentives to encourage health and fitness center participation. *Preventive Medicine Reports*, 14, 100831. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2019.100831>
- Fenton, S., Duda, J., & Barrett, T. (2016). Optimizing physical activity engagement during youth sport: A self-determination theory approach. *Journal of Sports Sciences*, 34(19), 1874–1884. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1142104>
- Fernandes, H. (2018). Physical activity levels in Portuguese adolescents: A 10-year trend analysis (2006–2016). *Journal of Science and Medicine in Sport*, 21(2), 185–189. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2017.05.015>
- Fernandez, J., Ochoa, J., Aliaga, I., Alferez, M., Guzman, M., Ortega, S., & Castro, J. (2020). Lockdown, Emotional Intelligence, Academic Engagement and Burnout in Pharmacy Students during the Quarantine. *Pharmacy*, 8(4), 194. <https://doi.org/10.3390/pharmacy8040194>
- Feter, N., Caputoa, E., Doring, I., Silva, M., Reicherta, F., & Rombaldi, A. (2021). Determinants of increased frequency of depressive and anxiety symptoms in exercise professionals during the COVID-19 pandemic. *Work* 70 (4), 1057-1067. <https://doi.org/10.3233/WOR-210648>
- Fierro, A., Vitoria, R., Carvalho, R., & Fierro, M. (2021). Impact on teaching in times of COVID-19 pandemic: A qualitative study. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 432. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21129>
- Fisher, E. (2009). Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies. *Administration in Social Work*, 33(4), 347–367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>

- Fitness Australia. (2020). Covid-19 *Fitness Industry-Report*, 1–17. https://bp-fitnessaustralia-production.s3.amazonaws.com/uploads/uploaded_file/file/472634/COVID-19_Fitness_Industry_Impact_report_F.pdf
- Fitzpatrick, S. (2021). The Future of Fitness: Virtually Mediated Fitness and Social Practice in Transition. 86. *ERA: Education and Research Archive*. <https://doi.org/10.7939/r3-bfvk-0s42>
- Forner, V., Jones, M., Berry, Y., & Eidenfalk, J. (2020). Motivating workers: How leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, 18(2), 76–94. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2020-0891>
- Fortier, M., Duda, J., Guerin, E., & Teixeira, P. (2012). Promoting physical activity: Development and testing of self-determination theory-based interventions. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(1), 20. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-9-20>
- Franco, S., Rocha, R., Ramalho, F., Vieira, I., & Ramos, L. (2021). Tendências do Fitness em Portugal para 2021. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 21(2) 242-258
- Frutos, C., Moreno, M., Cussó, R., Murillo, D., Salas, S., & Salgado, J. (2021). Sense of coherence, engagement, and work environment as precursors of psychological distress among non-health workers during the COVID-19 pandemic in Spain. *Safety Science*, 133, 105033. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033>
- Gagné, M. (2014). The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. Oxford University Press.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Genin, P., Dessenne, P., Finaud, J., Pereira, B., Thivel, D., & Duclos, M. (2018). Health and Fitness Benefits But Low Adherence Rate: Effect of a 10-Month Onsite Physical Activity Program Among Tertiary Employees. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 60(9), e455–e462. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001394>
- Gillison, F., Rouse, P., Standage, M., Sebire, S., & Ryan, R. (2019). A meta-analysis of techniques to promote motivation for health behaviour change from a self-determination theory perspective. *Health Psychology Review*, 13(1), 110–130. <https://doi.org/10.1080/17437199.2018.1534071>
- Gjestvang, C., Abrahamsen, F., Stensrud, T., & Haakstad, L. (2020). Motives and barriers to initiation and sustained exercise adherence in a fitness club setting—A one-year follow-

- up study. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 30(9), 1796–1805.
<https://doi.org/10.1111/sms.13736>
- 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>
- Gollwitzer, P., & Oettingen, G. (2015). Motivation: History of the Concept. Em *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Elsevier. 936–939.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.03102-0>
- Gomez, M., Sabbath, E., Boden, L., Williams, J., Hopcia, K., Hashimoto, D., & Sorensen, G. (2019). Organizational and Psychosocial Working Conditions and Their Relationship with Mental Health Outcomes in Patient-Care Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001736>
- Grant, A., & Ashford, S. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Green, P., Finkel, E., Fitzsimons, G., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Groarke, J., Berry, E., Wisener, L., Plumley, P., McGlinchey, E., & Armour, C. (2020). Loneliness in the UK during the COVID-19 pandemic: Cross-sectional results from the COVID-19 Psychological Wellbeing Study. *PLOS ONE*, 15(9), e0239698.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239698>
- Guthold, R., Stevens, G., Riley, L., & Bull, F. (2020). Global trends in insufficient physical activity among adolescents: A pooled analysis of 298 population-based surveys with 1·6 million participants. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(1), 23–35.
[https://doi.org/10.1016/S2352-4642\(19\)30323-2](https://doi.org/10.1016/S2352-4642(19)30323-2)
- Haakstad, L., Jakobsen, C., Solberg, R., Borgen, C., & Gjestvang, C. (2021). Mirror, mirror—Does the fitness club industry have a body image problem? *Psychology of Sport and Exercise*, 53, 101880. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101880>
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hall, D., & Nougaim, K. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(1), 12–35.

- [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90024-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90024-X)
- Hansford, H., Wewege, M., Cashin, A., Hagstrom, A., Clifford, B., McAuley, J., & Jones, M. (2022). If exercise is medicine, why don't we know the dose? An overview of systematic reviews assessing reporting quality of exercise interventions in health and disease. *British Journal of Sports Medicine*, 56(12), 692–700. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2021-104977>
- Hardré, P., & Reeve, J. (2009). Training corporate managers to adopt a more autonomy-supportive motivating style toward employees: An intervention study. *International Journal of Training and Development*, 13(3), 165–184. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00325.x>
- Hatzigeorgiadis, A., Zourbanos, N., Galanis, E., & Theodorakis, Y. (2011). Self-talk and sports performance: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 6(4), 348–356. <https://doi.org/10.1177/1745691611413136>
- Hayes, S., Priestley, J., Ishmakhametov, N., & Ray, H. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19 [Preprint]. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- Hermassi, S., Sellami, M., Salman, A., Al-Mohannadi, A., Bouhafs, E., Hayes, L., & Schwesig, R. (2021). Effects of COVID-19 Lockdown on Physical Activity, Sedentary Behavior, and Satisfaction with Life in Qatar: A Preliminary Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3093. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063093>
- Howard, J., Gagné, M., & Morin, A. (2020). Putting the pieces together: Reviewing the structural conceptualization of motivation within SDT. *Motivation and Emotion*, 44(6), 846–861. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09838-2>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Huang, L., Su, C., Lin, C., & Lu, S. (2019). The influence of abusive supervision on employees’ motivation and extra-role behaviors: The daily-basis investigation. *Chinese Management Studies*, 13(3), 514–530. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2018-0495>
- IHRSA. (2021) IHRSA Media Report: Health and Fitness Consumer Data & Industry Trends Before and During the Covid-19 Pandemic. <https://www.ihrsa.org/publications/2021-ihrsa-media-report/>
- IHRSA. (2022). Economic Health & Societal Well-being: Quantifying the Impact of the Global

Health & Fitness Sector—*Global Report*. IHRSA

- INE. (2019). Inquérito Nacional de Saúde 2019.
- Jackson, B., Dimmock, J., & Compton, J. (2017). *Persuasion and Communication in Sport, Exercise, and Physical Activity* (1.^a ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315624365>
- Jankowska, J. (2021). Fitness culture in the era of COVID-19.new reality, new challenges. Perspective of personal trainers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2).
<https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s2156>
- Jiménez, J., Rodríguez, M., Sanz, I., & Rodríguez, A. (2022). Influence of Physical Exercise on Psychological Well-Being of Young Adults: A Quantitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4282.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19074282>
- Jr, R. (2018). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. IJAME. Retrieved from
<https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/64>
- Junker, N., Kaluza, A., Häusser, J., Mojzisch, A., Dick, Knoll, M., & Demerouti, E. (2021). Is Work Engagement Exhausting? The Longitudinal Relationship Between Work Engagement and Exhaustion Using Latent Growth Modeling. *Applied Psychology*, 70(2), 788–815. <https://doi.org/10.1111/apps.12252>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kaushal, N., & Rhodes, R. (2015). Exercise habit formation in new gym members: A longitudinal study. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(4), 652–663.
<https://doi.org/10.1007/s10865-015-9640-7>
- Kim, Y., & Liu, A. (2022). Social distancing, trust and post-COVID-19 recovery. *Tourism Management*, 88, 104416. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104416>
- Klain, I., Rombaldi, A. J., Matos, D., Leitão, J., Cid, L., & Moutão, M. (2016). Adesão E Desistência de Programas de Treino Personalizado. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio Y El Deporte* 11(1)15-21. Retirado de <https://www.riped-online.com/articles/adherence-and-dropout-in-personal-training-programs.pdf>
- Kleine, A., Rudolph, C., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement

- interventions: Effectiveness of Work Engagement Interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Knittle, K., Nurmi, J., Crutzen, R., Hankonen, N., Beattie, M., & Dombrowski, S. (2018). How can interventions increase motivation for physical activity? A systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 12(3), 211–230. <https://doi.org/10.1080/17437199.2018.1435299>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Ladwig, M., Sciamanna, C., Rovniak, L., Conroy, D., Gottschall, J., Silvis, M., Smyth, J., Wang, M., & Auer, B. (2021). Comparative effectiveness of an adult social physical play versus traditional group exercise program for adherence and fitness: Protocol for a randomized-controlled trial. *Contemporary Clinical Trials Communications*, 21, 100736. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2021.100736>
- Laguna, M., & Razmus, W. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 90(2),248-269. <https://doi.org/10.1111/JOOP.12170>
- Lakicevic, N., Gentile, A., Mehrabi, S., Cassar, S., Parker, K., Roklicer, R., Bianco, A., & Drid, P. (2020). Make Fitness Fun: Could Novelty Be the Key Determinant for Physical Activity Adherence? *Frontiers in Psychology*, 11, 577522. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577522>
- Landry, A., Egan, R., Braud, L., Manganelli, L., & Forest, J. (2018). An Empirical Investigation of the Employee Work Passion Appraisal Model Using Self-Determination Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 148–168. <https://doi.org/10.1177/1523422318756636>
- Landy, F., & Conte, J. (2013). *Work In The 21st Century an Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (4th Ed.). Wiley.
- Larson, H., McFadden, K., McHugh, T., Berry, T., & Rodgers, W. (2018). When you don't get what you want—and it's really hard: Exploring motivational contributions to exercise dropout. *Psychology of Sport and Exercise*, 37, 59–66. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.04.006>
- Latham, G., & Pinder, C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>

- Legault, L. (2017). Self-Determination Theory. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1
- Leiter, M., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Leon, M., Halbesleben, J., & Underdahl, S. (2015). A dialectical perspective on burnout and engagement. *Burnout Research*, 2(2–3), 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.002>
- Leung, L. (2019). What Are Basic Human Needs? A Challenge to the Self-Determination Theory in the SST Context. *Psychology*, 10(07), 958–976. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.107063>
- Levi, L. (1994). Work, worker and wellbeing: An overview. *Work & Stress*, 8(2), 79–83. <https://doi.org/10.1080/02678379408259981>
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2032. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>
- Lindwall, M., Ivarsson, A., Josefsson, K., Jonsson, L., Ntoumanis, N., Patrick, H., 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.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Lu, M., Luo, J., Chen, W., & Wang, M. (2019). The influence of job satisfaction on the relationship between professional identity and burnout: A study of student teachers in Western China. *Current Psychology*, 41, 289–297. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00565-7>
- 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>

- 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>
- Madigan, D., & Kim, L. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Maertz, C., Boyar, S., Maloney, P. (2019) A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior* 115, 103331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103331>
- Mahmoud, A., Reisel, W., Fuxman, L., & Mohr, I. (2021). A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 267–275. <https://doi.org/10.1111/sjop.12689>
- Malm, C., Jakobsson, J., & Isaksson, A. (2019). Physical Activity and Sports—Real Health Benefits: A Review with Insight into the Public Health of Sweden. *Sports*, 7(5), 127. <https://doi.org/10.3390/sports7050127>
- Manganelli, L., Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
- Manninen, M., Dishman, R., Hwang, Y., Magrum, E., Deng, Y., & Yli-Piipari, S. (2022). Self-determination theory based instructional interventions and motivational regulations in organized physical activity: A systematic review and multivariate meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 62, 102248. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102248>
- Maricuțoiu, L., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Martela, F., Hankonen, N., Ryan, R., & Vansteenkiste, M. (2021). Motivating voluntary compliance to behavioural restrictions: Self-determination theory–based checklist of principles for COVID-19 and other emergency communications. *European Review of Social Psychology*, 1–43. <https://doi.org/10.1080/10463283.2020.1857082>
- Martinek, D., Zumbach, J., & Carmignola, M. (2020). The impact of perceived autonomy support and autonomy orientation on orientations towards teaching and self-regulation

- at university. *International Journal of Educational Research*, 102, 101574. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101574>
- Masanotti, G., Paolucci, S., Abbafati, E., Serratore, C., & Caricato, M. (2020). Sense of Coherence in Nurses: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(6):1861. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061861>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C., & Banks, C.(2017). Psychological connections with work. The Routledge Companion to Wellbeing at Work (1.^a ed.), 37–54. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315665979-4>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016a). Burnout. Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior, 351–357. *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016b). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2017). Understanding Burnout: New Models. The Handbook of Stress and Health, 36–56. John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Matsumoto, H., & Takenaka, K. (2021). Relationship Between Basic Psychological Needs and Exercise Motivation in Japanese Adults: An Application of Self-Determination Theory. *Japanese Psychological Research*, jpr.12336. <https://doi.org/10.1111/jpr.12336>
- Maugeri, G., Castrogiovanni, P., Battaglia, G., Pippi, R., D’Agata, V., Palma, A., Di Rosa, M., & Musumeci, G. (2020). The impact of physical activity on psychological health during Covid-19 pandemic in Italy. *Heliyon*, 6(6), e04315. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04315>
- Maxwell, A., & Riley, P. (2017). Emotional demands, emotional labour and occupational outcomes in school principals: Modelling the relationships. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 484–502. <https://doi.org/10.1177/1741143215607878>
- McCarthy, H., Potts, H., & Fisher, A. (2021). Physical Activity Behavior Before, During, and After COVID-19 Restrictions: Longitudinal Smartphone-Tracking Study of Adults in the United Kingdom. *Journal of Medical Internet Research*, 23(2), e23701. <https://doi.org/10.2196/23701>
- McCormack, N. (2013). Managing burnout in the workplace: A guide for information

- professionals. Chandos Pub., an imprint of Woodhead Pub.
- McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B., & Beauchamp, M. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *PLOS ONE*, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Mctiernan, A., Friedenreich, C., Katzmarzyk, P., Powell, K., Macko, R., Buchner, D., Pescatello, L., Bloodgood, B., Tennant, B., Bjerke, A., George, S., Troiano, R. P., & Piercy, K. (2019). Physical Activity in Cancer Prevention and Survival: A Systematic Review. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 51(6), 1252–1261. <https://doi.org/10.1249/MSS.0000000000001937>
- Mees, R. (2019). Sustainable Action and Motivation: Pathways for Individuals, Institutions, and Humanity (1.^a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429199677>
- Mehrad, A., Castro, J., & Olmedo, M. (2020). A systematic review of leadership styles, work engagement and organizational support. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(4), 66–77. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i4.735>
- Mehtab, K., Rehman, A., Ishfaq, S., & Jamil, R. (2017). Virtual Leadership: A Review Paper. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(4S1).
- Middelkamp, J., Beedie, C., & EuropeActive. (2015). EuropeActive’s essentials of motivation and behaviour change: For fitness, health and sport professionals. EuropeActive ; BlackBoxPublishers.
- 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>
- Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde. (2020). *Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física*. Retirado de <http://noticias.ecosaude.pt/wp-content/uploads/2021/04/Rel-Exerc-Fisic-SNS-2020.pdf>
- Monga, J. (2020). Sense of Coherence, Burnout, and Work Engagement: The Moderating Effect of Coping in the Democratic Republic of Congo. *International Journal Environmental Research and Public Health* 17, 4127; <https://doi.org/10.3390/ijerph17114127>
- Moustakas, L., Szumilewicz, A., Mayo, X., Thienemann, 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>
- Nemteanu, M., Dinu, V., & Dabija, D. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*,

- 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Ng, J., Ntoumani, C., & Ntoumanis, N. (2012a). Motivation Contagion When Instructing Obese Individuals: A Test in Exercise Settings. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(4), 525–538. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.4.525>
- Ng, J., Ntoumanis, N., Ntoumani, C., Deci, E., Ryan, R., Duda, J., & Williams, G. (2012b). 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
- Niemiec, C., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2014). Is Relatedness Enough? On the Importance of Need Support in Different Types of Social Experiences. *Human Motivation and Interpersonal Relationships*, 77–96. Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8542-6_4
- Ntoumanis, N., Ng, J., Prestwich, A., Quested, E., Hancox, J., Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R., Lonsdale, C., & Williams, G. (2021). 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*, 15(2), 214–244. <https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529>
- Nyenhuis, S., Greiwe, J., Zeiger, J., Nanda, A., & Cooke, A. (2020). Exercise and Fitness in the Age of Social Distancing During the COVID-19 Pandemic. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology: In Practice*, 8(7), 2152–2155. <https://doi.org/10.1016/j.jaip.2020.04.039>
- Odanga, S. (2018). Strategies for Increasing Students' Self-motivation. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 6(4), 1–16. <https://doi.org/10.9734/ARJASS/2018/41354>
- Office of National Statistics. (2020). Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 9 April 2020. <https://www.ons.gov.uk/releases/thesocialimpactsofcoronaviruscovid199april2020>
- 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>
- Olafsen, A., Niemiec, C., Halvari, H., Deci, E., & Williams, G. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of*

- Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275–285.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>
- Oldham, G. (1976). The motivational strategies used by supervisors: Relationships to effectiveness indicators. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(1), 66–86. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90029-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90029-5)
- 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>
- Oliveira, G., Pereira, L., Linhares, M., Silva, L., Silva, P. & Elsangedy, H. M. (2021). Dropout predictors at gyms: A retrospective study. *Revista Brasileira de Ciências Do Esporte*, 43, e014220. <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e014220>
- Oettingen, G., & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of personality and social psychology*, 83(5), 1198–1212. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.5.1198>
- Panão, I., & Carraça, E. (2020). Effects of exercise motivations on body image and eating habits/behaviours: A systematic review. *Nutrition & Dietetics*, 77(1), 41–59. <https://doi.org/10.1111/1747-0080.12575>
- Panisoara, I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Pearce, M., Garcia, L., Abbas, A., Strain, T., Schuch, F., Golubic, R., Kelly, P., Khan, S., Utukuri, M., Laird, Y., Mok, A., Smith, A., Tainio, M., Brage, S., & Woodcock, J. (2022). Association Between Physical Activity and Risk of Depression: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Psychiatry*, 79(6), 550. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2022.0609>
- Pedragosa, V., & Cardadeiro, E. (2021). Barómetro do Fitness em Portugal 2020. 58. *Ed AGAP*. https://www.portugalactivo.pt/sites/default/files/documentos_publicos/02_barometro_anual_agap_2020_low_0.pdf
- Pedragosa, V. & Barbosa, H. (2022). Digital Transformation and Innovation in Portugal Fitness Centres, The Digital Transformation of the Fitness Sector: A Global Perspective, *Emerald Publishing Limited, Bingley*, 23-29. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-860->

020221004

- 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>
- Peters, D., Calvo, R., & Ryan, R. (2018). Designing for Motivation, Engagement and Wellbeing in Digital Experience. *Frontiers in Psychology*, 9, 797. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00797>
- Petri, H., & Govern, J. (2013). Motivation: Theory, research and application (6th ed). *Wadsworth, Cengage Learning*.
- Pinho, C., Caria, A., Júnior, R., & Pitanga, F. (2020). The effects of the COVID-19 pandemic on levels of physical fitness. *Revista Da Associação Médica Brasileira*, 66(supl 2), 34–37. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.66.s2.34>
- Polero, P., Seco, C., Adsuar, J., Gómez, J., Ramos, J., Redondo, F., Gordillo, M., & Vivas, J. (2020). Physical Activity Recommendations during COVID-19: Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 65. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010065>
- Portugal Activo. (2020). O impacto do COVID-19 no 1º semestre de 2020. *Portugal Ativo*, 6. <https://www.portugalactivo.pt/noticias/estudo-portugal-activo-o-impacto-do-covid-19-no-primeiro-semester-de-2020>.
- Posadzki, P., Pieper, D., Bajpai, R., Makaruk, H., Könsgen, N., Neuhaus, A., & Semwal, M. (2020). Exercise/physical activity and health outcomes: An overview of Cochrane systematic reviews. *BMC Public Health*, 20(1), 1724. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09855-3>
- Pridgeon, L., & Grogan, S. (2012). Understanding exercise adherence and dropout: An interpretative phenomenological analysis of men and women's accounts of gym attendance and non-attendance. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4(3), 382–399. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2012.712984>
- Prochnow, T., Oglesby, L., Patterson, M., & 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>
- Pulfrey, C., Buchs, C., & Butera, F. (2011). Why grades engender performance-avoidance goals: The mediating role of autonomous motivation. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 683–700. <https://doi.org/10.1037/a0023911>
- Qian, J., McDonough, D., & Gao, Z. (2020). The Effectiveness of Virtual Reality Exercise on

- Individual's Physiological, Psychological and Rehabilitative Outcomes: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4133. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114133>
- Quested, E., Kritz, M., Hancox, J., Ntoumanis, N., & Ntoumani, C. (2021). Promoting self-determined motivation for physical activity: From theory to intervention work. *Essentials of exercise and sport psychology: An open access textbook*, 37–61. Society for Transparency, Openness, and Replication in Kinesiology. <https://doi.org/10.51224/B1003>
- 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>
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity. *Postdigital Science and Education*, 2(3), 923–945. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00155-y>
- 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>
- Rastogi, M., & Dhingra, V. (2020). Job Satisfaction During Covid-19: A Review of Various Sectors. *Psychology and Education* 57(9): 3653-3668 <https://doi.org/10.17762/pae.v57i9.1519>
- Ray, T. & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 18, 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- 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>
- Remery, C.; Schippers, J. (2019). Work-Family Conflict in the European Union: The Impact of Organizational and Public Facilities. *International Journal Environmental Research*.

- Public Health , 16, 4419. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224419>
- Ribeiro, F., Correia, A., & Pedragosa, V. (2022). Representações do corpo na captação e retenção de clientes no fitness. *Universidade Autónoma de Lisboa*. <https://doi.org/10.26619/978-972-8191-55-9>
- Ricci, F., Izzicupo, P., Moscucci, F., Sciomer, S., Maffei, S., Baldassarre, A., Mattioli, A., & Gallina, S. (2020). Recommendations for Physical Inactivity and Sedentary Behavior During the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, 199. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00199>
- 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, B., & Carraça, E. (2018). O papel da atividade física na regulação das motivações para a alimentação e dos hábitos alimentares. 17. *Boletim SPEF*, (41) , 41-47
- Rodrigues, F., 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, F., Macedo, R., Teixeira, D. S., 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., Macedo, R., Teixeira, D. S., Cid, L., Travassos, B., Neiva, H., & Monteiro, D. (2021). The Co-Occurrence of Satisfaction and Frustration of Basic Psychological Needs and Its Relationship with Exercisers' Motivation. *The Journal of Psychology*, 155(2), 165–185. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1862738>
- Rodrigues, F., Teixeira, D. S., Neiva, H. P., Cid, L., & Monteiro, D. (2020b). The bright and dark sides of motivation as predictors of enjoyment, intention, and exercise persistence. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 30(4), 787–800. <https://doi.org/10.1111/sms.13617>
- Rodrigues, F., Teixeira, D., Neiva, H., Cid, L., & Monteiro, D. (2020c). Understanding Exercise Adherence: The Predictability of Past Experience and Motivational Determinants. *Brain Sciences*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.3390/brainsci10020098>

- Rodrigues, F., Teixeira, D., Pereira Neiva, H., Cid, L., & Monteiro, D. (2020d). Understanding exercise adherence: The predictability of past experience and motivational determinants. *Brain Sciences*.
- Rodrigues, F., Monteiro, D., Teixeira, D., & Cid, L. (2020e). 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>
- Romá, V., Schaufeli, W., Bakker, A., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Román, M., Vega, R., & Castuera, R. (2021). Motivation and Commitment to Sports Practice During the Lockdown Caused by Covid-19. *Frontiers in Psychology*, 11, 622595. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.622595>
- 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
- Roth, G. (2019). Beyond the Quantity of Motivation: Quality of Motivation in Self-Determination Theory. In K. Sassenberg & M. L. W. Vliek (Eds.), *Social Psychology in Action*, 39–49. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_3
- Roth, G., Assor, A., Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 761–774. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.4.761>
- Ryan, R. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, R. & Deci, E. (2019). Chapter Four Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *Advances in Motivation Science* (6), 111-156. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
- Ryan, R., & Connell, J. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Treasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5), 749-746. 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. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemp Educ Psychol*, 25(1), 54-67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R., Deci, E., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). *A legacy unfinished: Further comments on self-determination theory and its new frontiers*.
https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2021/08/2021_RyanDeciVansteenkisteSoenens_LegacyUnfinishedReply_Manuscript.pdf
- Riyanto,S., Endri,E. & Herlisha,N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
[https://doi.org10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saito, Y., Igarashi, A., Watanabe, M., Takai, Y., & Mitani, N. (2018). Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 393–402. <https://doi.org/10.1111/jonm.12550>
- Šakan, D., Žuljević, D., & Rokvić, N. (2020). The Role of Basic Psychological Needs in Well-Being During the COVID-19 Outbreak: A Self-Determination Theory Perspective. *Frontiers in Public Health*, 8, 583181. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.583181>
- Sánchez, V., Castellón, P., Fresnillo, S., Artalejo, F., & Gómez, D. (2018). Changes in Sitting Time and Cardiovascular Mortality in Older Adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 54(3), 419–422. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2017.10.010>
- Sanda, S., Mathisen, T., Borgen, C., Borgen, J., & Tangen, J. (2020). The Impact of Covid-19 Pandemic Lockdown During Spring 2020 on Personal Trainers' Working and Living Conditions. *Frontiers in Sports and Active Living*, 2, 589702.
<https://doi.org/10.3389/fspor.2020.589702>
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z., & Ramaci, T. (2014). Metacognitive Strategies and Work Motivation in Teachers: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral*

- Sciences*, 116, 1227–1231. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.373>
- Saugy, J., Drouet, O., Millet, G., & Kaestner, V. (2020). A systematic review on self-determination theory in physical education. *Translational Sports Medicine*, 3(2), 134–147. <https://doi.org/10.1002/tsm2.121>
- Schaufeli, W., & Witte, H. (2017). Work Engagement in Contrast to Burnout: Real or Redundant? *Burnout Research*, 5, 1–2. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.001>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Roma, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92. Retirado em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Scheerder, J., Vehmas, H., & Helsen, K. (2020). The Rise and Size of the Fitness Industry in Europe: Fit for the Future? *Springer International Publishing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-53348-9>
- Schuch, F., Bulzing, R., Meyer, J., Vancampfort, D., Firth, J., Stubbs, B., Grabovac, I., Willeit, P., Tavares, V., Calegari, V., Deenik, J., Sánchez, G., Veronese, N., Caperchione, C., Sadarangani, K., Abufaraj, M., Tully, M., & Smith, L. (2020). Associations of moderate to vigorous physical activity and sedentary behavior with depressive and anxiety symptoms in self-isolating people during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey in Brazil. *Psychiatry Research*, 292, 113339. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113339>
- Schultz, P., & Ryan, R. (2015). The “Why,” “What,” and “How” of Healthy Self-Regulation: Mindfulness and Well-Being from a Self-Determination Theory Perspective. Em B. D. Ostafin, M. D. Robinson, & B. P. Meier (Eds.), *Handbook of Mindfulness and Self-Regulation* (pp. 81–94). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2263-5_7
- Segar, M., Marques, M., Palmeira, A., & Okely, A. (2020). Everything counts in sending the right message: Science-based messaging implications from the 2020 WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 17(1), 135. <https://doi.org/10.1186/s12966-020-01048-w>
- Şenışık, S., Denerel, N., Köyağasioğlu, O., & Tunç, S. (2021). The effect of isolation on athletes’ mental health during the COVID-19 pandemic. *The Physician and Sportsmedicine*, 49(2), 187–193. <https://doi.org/10.1080/00913847.2020.1807297>
- Sevilla, G., Guido, O., Cruz, M., Fernández, A., Alejo, L., Martínez, M., & Ruiz, M. (2021).

- Adherence to a Lifestyle Exercise and Nutrition Intervention in University Employees during the COVID-19 Pandemic: A Randomized Controlled Trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7510. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147510>
- Shane, J., & Heckhausen, J. (2019). Motivational Theory of Lifespan Development. Em *Work Across the Lifespan* (pp. 111–134). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00005-0>
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. (2009). Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout: The Mediating Effects by Perceived Workload and by Autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539-565. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>
- Shuck, B., Roberts, T., & Zigarmi, D. (2018). Employee Perceptions of the Work Environment, Motivational Outlooks, and Employee Work Intentions: An HR Practitioner’s Dream or Nightmare? *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 197–213. <https://doi.org/10.1177/1523422318757209>
- Silva, M. N., Godinho, C., Salavisa, M., Owen, K., Santos, R., Silva, C., Mendes, R., Teixeira, P., Freitas, G., & Bauman, A. (2020). “Follow the Whistle: Physical Activity Is Calling You”: Evaluation of Implementation and Impact of a Portuguese Nationwide Mass Media Campaign to Promote Physical Activity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8062. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218062>
- Silva, M., Markland, D., Minderico, C., Vieira, P., Castro, M., Coutinho, S., Santos, T., Matos, M., Sardinha, L., & Teixeira, P. (2008). A randomized controlled trial to evaluate self-determination theory for exercise adherence and weight control: Rationale and intervention description. *BMC Public Health*, 8(1), 234. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-234>
- 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.
- 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>
- Silva, T., Freire, G., Morais, O., & Junior, J. (2019). Motivação, Bem-Estar e Autoestima de Praticantes de Diferentes Modalidades De Exercício Físico. *Saúde e Pesquisa*, 12(2), 359. <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2019v12n2p359-366>

- Simpson, E., & Balsam, P. (2016). Behavioral Neuroscience of Motivation. *Springer International Publishing* 27. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-26935-1>
- Slemp, G., Kern, M., Patrick, K., & Ryan, R. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42(5), 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5, 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Sonnentag, S., & Fay, D. (2017). The Self and Engagement at Work. Em D. L. Ferris, R. E. Johnson, & C. Sedikides (Eds.), *The Self at Work* (1.^a ed.), 319–340. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315626543-14>
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment to Work and Work Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435. <https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Sperandei, S., Vieira, M., & Reis, A. (2016). Adherence to physical activity in an unsupervised setting: Explanatory variables for high attrition rates among fitness center members. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 19(11), 916–920. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2015.12.522>
- Stamatakis, E., Ekelund, U., Ding, D., Hamer, M., Bauman, A., & Lee, I. (2019). Is the time right for quantitative public health guidelines on sitting? A narrative review of sedentary behaviour research paradigms and findings. *British Journal of Sports Medicine*, 53(6), 377–382. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2018-099131>
- Stamatakis, E., Gale, J., Bauman, A., Ekelund, U., Hamer, M., & Ding, D. (2019). Sitting Time, Physical Activity, and Risk of Mortality in Adults. *Journal of the American College of Cardiology*, 73(16), 2062–2072. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.02.031>
- Standage, M., & Ryan, R. (2020). Self-Determination Theory in Sport and Exercise. Em G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (1.^a ed., pp. 37–56). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch3>
- Stanton, R., To, Q., Khalesi, S., Williams, S., Alley, S., Thwaite, T., Fenning, A., & Vandelanotte, C. (2020). Depression, Anxiety and Stress during COVID-19: Associations with Changes in Physical Activity, Sleep, Tobacco and Alcohol Use in Australian Adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4065. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114065>

- 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>
- Stevens, M., White, S., Robertson, A., & Cruwys, T. (2022). Repeated exercise class attendance: The role of class members' similarity and social identification. *Psychology of Sport and Exercise*, 61, 102212. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102212>
- Stockwell, S., Trott, M., Tully, M., Shin, J., Barnett, Y., Butler, L., McDermott, D., Schuch, F., & Smith, L. (2021). Changes in physical activity and sedentary behaviours from before to during the COVID-19 pandemic lockdown: A systematic review. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 7(1), e000960. <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2020-000960>
- Stranks, J. (2005). Stress at work: Management and prevention. Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Takashima, R., Onishi, R., Saeki, K., & Hirano, M. (2020). Perception of COVID-19 Restrictions on Daily Life among Japanese Older Adults: A Qualitative Focus Group Study. *Healthcare*, 8(4), 450. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040450>
- Tamayo, A., & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33–54. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. (2020). Authentic Happiness at Work: Self- and Peer-Rated Orientations to Happiness, Work Satisfaction, and Stress Coping. *Frontiers in Psychology*, 11, 1931. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>
- Tang, M., Wang, D., & Guerrien, A. (2020). A systematic review and meta-analysis on basic psychological need satisfaction, motivation, and well-being in later life: Contributions of self-determination theory. *PsyCh Journal*, 9(1), 5–33. <https://doi.org/10.1002/pchj.293>
- Taris, T., Ybema, J., & Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5, 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
- 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., & Palmeira, A. (2015). Analysis of the indirect effects of the quality of motivation on the relation between need satisfaction and emotional response to exercise. 17. *International Journal of Sport Psychology* 46(4),295-310.
- 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>
- Teixeira, D., Silva, M., & Palmeira, A. (2018). How does frustration make you feel? A motivational analysis in exercise context. *Motivation and Emotion*, 42(3), 419–428.
<https://doi.org/10.1007/s11031-018-9690-6>
- Teixeira P, Carraça E, Markland D, Silva M, Ryan R. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: a systematic review. *International Journal Behavior Nutrition and Physical Activity* 22,9:78. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-9-78>.
- 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),1018. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000526>
- 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>
- 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>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032141>
- Trougakos, J., Hideg, I., Cheng, B., & Beal, D. (2015). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1852-1874. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2011.1072>
- Tuckey, M., & Brewer, N. (2013). The physical and psychological effects of job demands and resources: A meta-analysis and systemic review. *Work & Stress*, 27(3), 241-264.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Ukpong, N., & Uchendu, C. (2013). Motivational Strategies and Possible Influence on Secondary School Teachers' Teaching Performance. *Global Journal of Educational*

- Research*, 11(2), 137–142. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v11i2.9>
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>
- Usher, K., Durkin, J., & Bhullar, N. (2020). The COVID-19 pandemic and mental health impacts. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(3), 315–318. <https://doi.org/10.1111/inm.12726>
- 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>
- Van den Broeck, A., Elst, T., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Van den Broeck, A., Ferris, D., Chang, C., & Rosen, C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vansteenkiste, M., Aelterman, N., De Muynck, G., Haerens, L., Patall, E., & Reeve, J. (2018). Fostering Personal Meaning and Self-relevance: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization. *The Journal of Experimental Education*, 86(1), 30–49. <https://doi.org/10.1080/00220973.2017.1381067>
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. Em T. C. Urdan & S. A. Karabenick (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement* (Vol. 16, pp. 105–165). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0749-7423\(2010\)000016A007](https://doi.org/10.1108/S0749-7423(2010)000016A007)
- Vansteenkiste, M., Ryan, R., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1–31. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>

- Varela, J., Guzmán, P., Oriol, X., Romo, F., & Miranda, R. (2022). Teachers' wellbeing, affects, and burnout during the pandemic in Chile. *Revista de Psicodidáctica (English Ed.)*, S2530380522000120. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2022.07.001>
- Vasconcellos, D., Parker, P., Hilland, T., Cinelli, R., Owen, K., Kapsal, N., Lee, J., Antczak, D., Ntoumanis, N., Ryan, R., & Lonsdale, C. (2020). Self-determination theory applied to physical education: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Educational Psychology*, 112(7), 1444–1469. <https://doi.org/10.1037/edu0000420>
- Vermote, B., Vansteenkiste, M., Aelterman, N., Deeder, J., & Beyers, W. (2022). Teachers' Psychological Needs Link Social Pressure with Personal Adjustment and Motivating Teaching Style, 1-21. <https://doi.org/10.1080/00220973.2022.2039584>
- Vicent, M., Sanmartín, R., Rubio, O., & Fernández, J. (2020). Perfectionism Profiles and Motivation to Exercise Based on Self-Determination Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3206. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093206>
- 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>
- Vijai, C., & Nivetha, P. (2021). A Study of Stress Complications among Employees during Covid-19 Pandemic Special References to Chennai City. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 37–45. <https://doi.org/10.34293/management.v8i3.3371>
- Vlachopoulos, S., & Karageorghis, C. (2007). Interaction of External, Introjected, and Identified Regulation With Intrinsic Motivation in Exercise: Relationships With Exercise Enjoyment. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 10(2), 113–132. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9861.2005.tb00007.x>
- Wang, C., Liu, W., Kee, Y., & Chian, L. (2019). Competence, autonomy, and relatedness in the classroom: Understanding students' motivational processes using the self-determination theory. *Heliyon*, 5(7), e01983. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01983>
- Warburton, D., & Bredin, S. (2017). Health benefits of physical activity: A systematic review of current systematic reviews. *Current Opinion in Cardiology*, 32(5), 541–556. <https://doi.org/10.1097/HCO.0000000000000437>
- Wasserkampf, A., Silva, M., & Teixeira, P. (2017). Changing the Quality of Motivation Over Time in Health and Fitness Settings. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 21(5), 33–39. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000327>
- Wehmeyer, M. L., Shogren, K., Little, T., & Lopez, S. (2017). *Development of Self-*

Determination Through the Life-Course. Springer Netherlands.
<https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6>

- Weinstein, N., & Ryan, R. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), 4–17.
<https://doi.org/10.1002/smi.1368>
- WHO & United Nations Economic Commission for Europe. (2022). Vienna Declaration: Building forward better by transforming to new, clean, safe, healthy and inclusive mobility and transport. World Health Organization. Regional Office for Europe.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/353806>
- WHO. (2020). WHO Director-General’s opening remarks at the media briefing on COVID-19—11 March 2020. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Wilson, J., Lee, J., Fitzgerald, H., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated with Worse Mental Health. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(9), 686–691.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>
- Wilson, P., Mack, D., & Grattan, K. (2008). Understanding motivation for exercise: A self-determination theory perspective. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(3), 250–256. <https://doi.org/10.1037/a0012762>
- Wing, R., & Hill, J. (2001). S SUCCESSFUL WEIGHT LOSS MAINTENANCE. *Annual Review of Nutrition*, 21(1), 323–341. <https://doi.org/10.1146/annurev.nutr.21.1.323>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262.
<https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Woods, J., Hutchinson, N., Powers, S., Roberts, W., Cabrera, M., Radak, Z., Berkes, I., Boros, A., Boldogh, I., Leeuwenburgh, C., Júnior, H., Marzetti, E., Cheng, Y., Liu, J., Durstine, J., Sun, J., & Ji, L. (2020). The COVID-19 pandemic and physical activity. *Sports Medicine and Health Science*, 2(2), 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.smhs.2020.05.006>
- World Health Organization. (2018). More active people for a healthier world: Global action plan on physical activity 2018-2030. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272722/9789241514187-eng.pdf>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2017). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters

- of their work. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Wu, Y., & Li, C. (2019). Helping Others Helps? A Self-Determination Theory Approach on Work Climate and Wellbeing among Volunteers. *Applied Research in Quality of Life*, 14(4), 1099–1111. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9642-z>
- Zhao, R., Bu, W., Chen, Y. & Zen,X. (2020). The Dose-Response Associations of Sedentary Time with Chronic Diseases and the Risk for All-Cause Mortality Affected by Different Health Status: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Nutrition Health & Aging* 24, 63–70. <https://doi.org/10.1007/s12603-019-1298-3>

Anexos

Anexos Seção I: Produção científica complementar aos trabalhos integrados na tese

.....

I – Artigo publicado como Co-autor

i) Estratégias Motivacionais usadas por Profissionais de Exercício e Professores de Educação Física em Portugal: Uma análise descritiva e comparativa

Raposo, F.Z.^{1,2}, Carraça, E.V.³, Vieira, P.N.², **Cerca, L.**³, Palmeira, A.L.³, Silva, M.N.^{3,4}

¹ Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal

² Universidade Europeia, Lisboa, Portugal

³ CIDEFES, Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal ⁴ Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, Direcção-Geral da Saúde, Portugal

Nota: Este estudo encontra-se foi submetido para revista científica internacional, encontrando-se neste momento em processo de revisão por pares

Resumo

Os profissionais de exercício físico e os professores de Educação Física (EF), desempenham um papel essencial, no combate à pandemia global da inatividade física. As estratégias motivacionais que utilizam, segundo a Teoria da Autodeterminação (TAD), podem promover, ou não, a adoção de estilos de vida fisicamente ativos ao longo da vida. Este estudo visou: i) a análise descritiva e comparativa de indicadores motivacionais centrais (i.e. satisfação e frustração das NPB, tipo de motivação no trabalho, envolvimento vs. *bornout*) e da utilização auto reportada de diferentes tipos de estratégias motivacionais (Suporte às NPB vs. Controladoras); ii) a análise da influência dos anos de experiência profissional nestes indicadores. Foram avaliados 366 profissionais de exercício (172 mulheres) a trabalhar em contexto de ginásios e *health clubs* e 300 professores de EF (116 mulheres). Foram conduzidas análises descritivas; testes t-student, (comparar as duas categorias profissionais); correlações de Pearson (associação entre anos de experiência profissional e variáveis em estudo) e análise da variância (ANOVA) (comparação entre grupos com base nos anos de experiência profissional. Globalmente, os principais resultados obtidos sublinham que: i) os profissionais de exercício utilizam mais estratégias motivacionais de suporte à autonomia que os professores de EF; ii) ambos os grupos profissionais utilizam mais estratégias motivacionais controladoras quando têm menos experiência profissional; iii) a motivação intrínseca para o trabalho é menor nos professores de EF e tende a diminuir com o aumento dos anos de serviço. Sublinha-se então que, se por um lado, os anos de experiência profissional parecem ter uma influência positiva no tipo de estratégias motivacionais usadas, por outro há um potencial efeito negativo no tipo de motivação para o trabalho. Os resultados apontam para uma necessidade organizacional de se repensar o contexto que acompanha o aumento dos anos de trabalho – de que forma ele apoia as NPB do próprio profissional - para que este não vá perdendo qualidade de motivação e envolvimento com o seu trabalho ao longo dos anos, e possa manter adequadas estratégias motivacionais com os seus alunos/praticantes.

Keywords:

promoção da atividade física, motivação para o trabalho, teoria da autodeterminação, estratégias motivacionais, anos de experiência profissional

II – Comunicações em painel em encontros científicos internacionais (autor principal)

ii) **Análise da associação entre a experiência profissional, a formação académica, a pressão no trabalho e a satisfação das necessidades psicológicas básicas dos Personal Trainers**

Luís Cerca¹, António Labisa Palmeira¹, Frederico Raposo¹, Marlene Nunes Silva^{2,1}

¹Universidade Lusófona, Portugal

²Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa, Portugal

Cerca, L.C., Palmeira, A.L., Raposo, F.Z. & Silva, M.N. (2015) Análise da associação entre a experiência profissional, a formação académica, a pressão no trabalho e a satisfação das necessidades psicológicas básicas dos Personal Trainers. Poster presented at. 1º Congresso Iberoamericano Desporto, Educação, Actividade Física e Saúde, realizado na Universidade Lusófona, entre os dias 22 e 25 de outubro. (p. 21) http://reafes.ulusofona.pt/wp-content/uploads/2015/11/Livro-de-Resumos-Congresso_11.2015.pdf

Este estudo teve como objetivo analisar as pressões no trabalho e a sua relação com a satisfação das necessidades psicológicas básicas dos personal trainers. As pressões no trabalho podem advir de três níveis: a) pressões de cima que podem ser identificadas como as políticas de gestão dos quadros superiores, dos colegas, do tempo e dos processos de avaliação; b) pressões de dentro, traços de personalidade que afetam as regulações comportamentais, como a regulação introjetada; e c) as pressões vindas de baixo, ou seja, por parte dos clientes/sócios. Nesta análise consideraram-se ainda variáveis antecedentes como o género, os anos experiência e formação académica. Método: Trata-se de um estudo observacional transversal e com uma amostra constituída por 377 personal trainers dos quais 193 eram homens, 262 licenciados e com uma experiência profissional de $7,69 \pm 5,76$ anos. Foram aplicados questionários sobre as pressões no trabalho (nos três níveis) e satisfação das necessidades psicológicas básicas. Recolheram-se ainda dados sobre o género, o grau académico e os anos de experiência como personal trainer. Testes-t analisaram as diferenças entre género e grau académico. Quatro modelos de regressão, com os antecedentes demográficos num primeiro passo, e as pressões no segundo, foram construídos para a predição da satisfação das necessidades psicológicas básicas. Resultados: Os resultados indicaram que não existem diferenças entre licenciados e não

licenciados e as variáveis estudadas ($p < 0,5$), os homens apresentam valores mais altos da satisfação das necessidades psicológicas básicas totais, na competência e na autonomia ($p < 0,021$). Mais anos de experiência estiveram associados a menores valores de pressão ($p < 0,013$). O modelo de regressão explicou em 27,8% da satisfação das necessidades psicológicas básicas, 21,3% da autonomia, 22,1 % na competência e 21,1% no relacionamento (todas $p < 0,001$). Nas regressões realizadas as variáveis preditoras, que tiveram um influência negativa, foram as pressões de cima, enquanto que as pressões de dentro e de baixo tiveram um influência positiva. Conclusão: Os resultados deste estudo demonstram que o grau académico dos personal trainers não tem influência nas variáveis estudadas. As pressões de cima são as que, realmente, influenciam de uma forma negativa a satisfação das necessidades psicológicas básicas. Podemos concluir que os personal trainers que estão sujeitos a estas pressões têm dificuldades em gerir as mesmas e é da responsabilidade dos quadros superiores encontrar estratégias de proteção da satisfação das NPB. Sendo algo necessário para a evolução de um mercado cada vez mais exigente, a forma e o entendimento destas estratégias de pressão deverão ter uma solução para minimizar este efeito negativo e que deverá passar por um melhor enquadramento das mesmas e a sua aceitação da parte dos personal trainers. Por outro lado as pressões de dentro e de baixo parecem influenciar as necessidades psicológicas básicas refletindo-se num efeito positivo das necessidades psicológicas básicas.

iii) Satisfação ou Frustração nos Profissionais de Fitness: a Pressão no Trabalho. Comunicação Oral Apresentada no 3º Congresso Ibérico de Atividade Física e Desporto, IPBeja, Portugal

¹Cerca, L., ¹Palmeira, A., ^{1,2}Silva, M.

¹Universidade Lusófona, Portugal

²Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa, Portugal

Cerca, L., Palmeira, A.L. & Silva, M.N. (2014) Satisfação ou Frustração nos Profissionais de Fitness: a Pressão no Trabalho. Livro de Atas. 3º Congresso Ibérico de Atividade Física e Desporto, 3-6 Junho. Beja, Portugal.

Introdução

As pressões percebidas no trabalho (PPT) pelos profissionais de exercício, podem influenciar as estratégias motivacionais por eles utilizadas com os seus clientes, diminuindo o uso de práticas de suporte à autonomia, aumentando práticas controladoras, com efeitos prejudiciais, na qualidade da experiência e adesão continuada ao exercício. Baseado na Teoria da Autodeterminação, este estudo analisou os efeitos indiretos do tipo de motivação para o trabalho, na relação entre as PPT e estratégias motivacionais controladoras (EMC) reportadas por profissionais de exercício.

Método

Estudo observacional, transversal. 365 profissionais de exercício (172 mulheres) responderam a um questionário online contendo: i) PPT analisadas via score global (constrangimentos organizacionais; pressões internas (traço de personalidade)); percepção da motivação controlada dos clientes ii) Tipo de motivação para o trabalho: regulações controladas (introjetada e externa) e amotivação iii) EMC compreendendo o uso excessivo de recompensas (UER), relação condicional negativa (RCN), intimidação (INT), controlo pessoal excessivo (CPE), julgar e desvalorizar (JED), score total (TotEMC). Correlações bivariadas e parciais, exploraram as associações entre todas as variáveis no estudo. Analisou-se os efeitos mediacionais da amotivação e regulações controladas na relação entre PPT e EMC, com ajuste para o género e experiência profissional (anos).

Resultado

Verificou-se um efeito preditivo das PPT em todos os tipos de EMC (18.49% - 8.69%), parcialmente explicado pelos efeitos indiretos significativos, através da regulação introjetada (mediação parcial, 95% IC de TotEMC .01 a .11; INT .01 a .03; CPE .01 a .04; e UER .01 a .03). Não foram encontrados outros efeitos indiretos.

Conclusão:

As PPT estão associadas à utilização de EMC, tal como esperado. Contextos profissionais controladores, podem conduzir ao desenvolvimento de pressões internas e ao envolvimento egocêntrico contingencial dos profissionais no trabalho (regulação introjectada), afetando as estratégias motivacionais por eles utilizadas com os seus clientes- também elas controladoras. Algo a ter em consideração nas políticas e práticas dos ginásios, relativamente aos seus profissionais.

Palavras Chave: Health Clubs, Teoria da Autodeterminação, pressões percebidas no trabalho, estratégias motivacionais de controlo, profissionais de health & fitness

iv) Fitness professional's motivation, motivational practices used and burnout signs during the first COVID-19 social confinement: a qualitative study

Luís Cerca^{1,2}, Hugo Pereira^{1,2}, Catia Fialho¹, Marlene Silva^{1,2,3} António Palmeira^{1,2}

Marlene Silva^{1,2,3} António Palmeira^{1,2}

¹ Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias,

² CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde.

³ Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física

Cerca,L., Pereira,H., Fialho,C., Silva,S., & Palmeira,A. (2021). Fitness professional's motivation, motivational practices used and burnout signs during the first COVID-19 social confinement: a qualitative study. ISBNPA XChange 2021

Abstract

Background

30th of January 2020, the WHO declared the outbreak of coronavirus disease (COVID-19)¹. The pandemic represented high level of stressors. This work attempted to examine the impact of first COVID-19 lockdown (March->May, 2020) on fitness professionals work-related motivation, motivational strategies used, levels of engagement and burnout signs motivational, and their perceptions concerning their professional future

Methods

A qualitative study, using the framework of Self-Determination Theory (looking at work-related motivation, motivational strategies used, levels of engagement and burnout signs) was carried out through a focus group approach. Transcripts were analyzed using inductive content analysis (MAXQDA). Data was collected from 24 Portuguese fitness club managers, personal trainers and group trainers (3 focus Groups of 8) from 44 existing clubs of a National Gyms Chain.

Results

A total of 41 codes were organized into 7 categories (Motivation; Adherence to the social confinement rules; Engagement; Burnout; Team motivational strategies; Self-motivational; Strategies and feelings of uncertainty. Adherence to the social confinement rules).The whole

group felt the pressure of governmental rules and the imposition. Indeed, exercise professionals identify themselves as health providers, the rules and restrictions imposed were difficult to interpret and lead to frustration and increasing conflict. During the confinement, professionals revealed a real concern about the health, wellbeing of their clients and an understanding of the negative impact on exercise behavior. The external and internal pressure increased during the confinement due to the feelings of responsibility towards their family and to their job task. Nevertheless, professionals that felt committed to the organization stayed engaged. In face of adversity, the response capability of the individual and their teams allowed them to be focus and to maintain levels of self-motivation and team spirit. The feeling of exhaustion manifested during this confinement was a consequence of the environment and constant pressure at family and professional level. The worries about the financial situation, the perceptions about the future and the guarantee of work, after confinement were always present.

Conclusions:

This study identified constraints in motivation to work and strategies used in fitness professionals in response to the first COVID-19 related social confinement. Despite the experienced pressures, there was an effort to provide adequate need-supportive strategies to their clients, and teams, during digital meetings and classes. Burnout signs warrant further attention as they can compromise not only mental health and professional practices of the professionals itself, but also the much-needed exercise promotion with their clients. As regards to the future, there is a high degree of uncertainty, the institutions and professionals who have greater adaptability will be able to look at the fitness sector with more optimism.

Suggestions for Future Research

Future research should aim to study the second confinement and the relation between them. Concern goes through the unknown if eventually society will go through something similar and to what extent the market may be better prepared for such a complex social and economic challenge.

Keywords: fitness instructor motivation; self-determination theory; COVID-19; Social confinement; engagement; burnout

**v) Exercise Professional Qualifications, Competence and Level of Experience:
Relationship with Job Pressure in the Fitness Sector**

Luís Cerca^{1,2}, Diogo S. Teixeira^{1,2}, Eliana Carraça^{1,2}, Marlene Silva^{1,2,3} António Palmeira^{1,2}

¹ Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias,

² CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde.

³ Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física

Cerca,L., Teixeira,D., Carraça,E., Silva,S., & Palmeira,A. (2022). Exercise Professional Qualifications, Competence and Level of Experience: Relationship with Job Pressure in the Fitness Sector. ISBNPA Phoenix 2022

Abstract

Background:

To provide quality exercise opportunities, the Fitness sector should rely on qualified, competent professionals who are both knowledgeable about exercise prescription and exercise motivation. Several factors may affect how these are executed, such as the professional's own motivation and perceived job pressures. Drawing from self-determination theory, this study aimed to analyze the associations between motivation, perceived job pressures, and sociodemographic variables among Fitness professionals.

Method:

Using a cross-sectional design, data were collected from 366 exercise professionals (172 women) with an average work experience of 7.7 years (SD = 5.8 years). Questionnaires assessing Perceived Job Pressure (pressures from “above” (organizational), “below” (from the clients) and “within” (internal)) and Basic Psychological Needs Satisfaction (BPNS) were completed online. For data analysis, descriptive (i.e., mean; standard deviation) and inferential (i.e., t-student; ANOVA; correlations; regressions) techniques were applied.

Results:

Men have higher total BPNS ($t= 2.81$, $p=.005$, $d=0.30$). There is no association between professional qualifications, job pressure, and BPNS. More years of experience were associated

with lower perceived pressure ($r = -.140$, $p = .013$), and more competence satisfaction ($r = -.122$, $p = .013$). Organizational job pressures were negatively associated with BPNS (r 's range from $-.250$ to $-.342$, and p 's from $.001$ to $.000$). Client-related ($r = .134$, $p = .001$) and internal-related ($r = .348$, $p = .001$) job pressures were positively associated with total BPNS.

Conclusions:

These findings have theoretical implications, providing evidence that organizational job is linked with lower scores of BPNS. Fitness professionals and their managers must be aware of the negative impact of organizational job pressure and its negative association to job satisfaction. Developing teams with younger and experienced professionals, with adequate recognition and compensation, would be an inclusive strategy that conveys security and trust in the future of the Fitness sector.

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

vi) Professional experience and academic training of exercise professionals: relationship between job pressures and basic psychological needs in the work context

Luís Cerca^{1,2}, Diogo S. Teixeira^{1,2}, Eliana Carraça^{1,2}, Frederico Raposo⁴, Marlene Silva^{1,2,3}
António Palmeira^{1,2}

¹ Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias,

² CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde.

³ Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física

⁴ Universidade Europeia (Portugal)

Cerca,L., Teixeira,D., Carraça,E., Raposo,F., Silva,S., & Palmeira,A. (2023). Professional experience and academic training of exercise professionals: relationship between job pressures and basic psychological needs in the work context. CIDEFES - Santarém 2023

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.

vii) Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 confinement, social distancing, and the beginning of the second confinement: A qualitative study

Luís Cerca¹, Hugo Pereira¹, Cátia Fialho¹, Marlene Silva^{1,2}, António Palmeira¹

¹CIDEFES, Centro de Investigação em Desporto, Educação Física, Exercício e Saúde, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal

² Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, Direcção-Geral da Saúde, Lisboa, Portugal

Cerca,L., Pereira,P., Fialho,C., Silva,M., Palmeira,A. (2023) Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 confinement, social distancing, and the beginning of the second confinement: A qualitative study. CIDEFES-Santarém 2023

Abstract

COVID-19 social confinement and social distancing affected all aspects of human society. Exercise professionals suffer from economic, social, and job pressures that can lead to work-related stress and burnout. The high-stress levels, which increased rapidly at the beginning of the second confinement, were perceived as occupational instability. This study aimed to explore the impact of COVID-19 confinement, social distancing job-related policies and stressors on exercise professionals. For this qualitative study, 24 exercise professionals from clubs in various areas of Portugal actively engaged in a semi-structured online interview. The interviews were audio-recorded, transcribed verbatim, and data were evaluated using inductive content analysis. Seven main themes were generated: adherence to the social confinement rules, motivation, engagement, burnout, team motivational strategies, self-motivational strategies, and feelings of uncertainty. Findings indicated that factors such as confinement and distancing social rules, lack of trust, insecurity, and instability led professionals to question life goals and their continuity in the fitness industry. Such psychological distress was associated with low levels of global engagement, and it can be seen as negative stimuli affecting the reduction of job satisfaction. In addition, those with a precarious professional situation, without an employment contract, perceived a significant increase in job pressure and insecurity. Assuming professionals' abandonment is a reality, it is crucial to alert for potential interventions to prevent or remedy the lack of adequacy of fitness professionals' needs, reducing burnout risks and inducing professional well-being. Leaders

should seek to recruit and maintain highly motivated teams through a working environment that allows positive job pressure management.

Keywords: confinement, social distancing, second confinement, COVID-19, fitness instructors' motivation, engagement, burnout, job pressure

III. Comunicações em painel em encontros científicos internacionais (Co-autor)

i) **Perceived Job Pressures: a Trigger for Controlling Motivational Practices by Exercise and Health Professionals?**

Raposo, F.Z.², Palmeira, A.L.^{1,2}, Carraça, E.V.^{1,2}, Cerca, L.² Silva, M.N.^{1,2}

¹ CIPER, Faculty of Human Kinetics, Lisbon University, Portugal

² Faculty of Physical Education and Sport, Lusófona University of Humanities and Technology, Portugal

Raposo, F.Z, Palmeira, A.L., Carraça, E.V., **Cerca, L.** & Silva, M.N. (2014) Perceived Job Pressures: a Trigger for Controlling Motivational Practices by Exercise and Health Professionals? Book of Abstracts. International Society for Behavioural Nutrition and Physical Activity 2014 Annual Meeting, 21-24 May. San Diego, USA. (p. 501)

PURPOSE: Pressures felt by the health & fitness professionals may play a detrimental role in the motivational strategies used with their clients, diminishing autonomy supportive practices (AUTS) and leading to controlling (CONTS) ones. This study sought to explore associations among perceived job pressures (PJB) and the use of CONTS. vs. AUTS.

METHODS: PoEMA is an observational, cross-sectional study. 180 health & fitness professionals (91 women) completed questionnaires covering PJB at 3 levels: above (PA) organizational constraints); within: susceptibility to control (SC); interest-taking (IT) & authorship self-congruence (ASC); and iii) below: perceptions of client's type of motivation (PCTM Auton. vs Cont.). Motivational Strategies were assessed concerning AUTS (structure (ST), autonomy-support (AS), involvement (INV)) vs. CONTS (controlling use of rewards (CUR), conditional regard (CR), intimidation (INT), excessive personal control (EPC)). Multiple regression analyses tested if PJB predicted AUTS and CONTS.

RESULTS: PA positively predicted CR, EPC & CONTS ($p<.05$), and negatively predicted the use of ST ($p=0.033$). SC was associated with CONTS, CR, CUR & INT ($p<.05$). PCTM Cont. predicted CONTS, CUR, INT & EPC ($p<.05$). ASC and PCTM Auton., positively predicted AUTS, AS, ST & INV ($p<.05$), and negatively predicted CR & EPC ($p<.05$). INT positively contributed both to AUTS (AS, $p=.007$) and CONTS (CUR & INT, $p<.05$).

CONCLUSIONS: Results highlighted the role of different PJP as possible antecedents of the use of CONTS, diminishing the use of AUTS, shedding some light on why although clients behaviorally and emotionally benefit when professionals support their autonomy, they are often controlling during practice.

Key Words: Gym settings, perceived job pressures, autonomy supportive practices, controlling motivational strategies

VI. Publicações em revista sem revisão científica (autor principal)

- i) **Cerca, L., (2021).** Desconfinamento: Novo Paradigma. Revista Visão

Desconfinamento: novo paradigma

O confinamento global e a falta de interações sociais colocaram uma enorme pressão física e mental sobre a população em geral. A pandemia COVID-19 tem tido um efeito profundo numa economia global já fraca, que nos leva à recessão mais profunda desde a segunda guerra mundial. É provável que o impacto económico seja maior do que a crise financeira de 2008 (World Bank, 2020).

Durante a primeira semana de confinamento do COVID-19, os níveis de atividade física da população espanhola geralmente diminuíram 20% (Bueno et al., 2020). A evidência científica aconselha a manter uma rotina regular do exercício, pois trata-se de uma estratégia chave para a saúde física e mental durante um período de confinamento (Maugeri, 2020). Neste momento assistimos a um desconfinamento e uma maior abertura para a prática regular de exercício nos diferentes contextos.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (2020) qualquer quantidade de atividade física é melhor do que nenhuma, manter-se fisicamente ativo é o segredo de uma melhoria na qualidade de vida. A OMS recomenda pelo menos 150 a 300 minutos por semana de atividade física aeróbia de intensidade moderada (ou atividade física vigorosa equivalente) para os adultos.

A questão continua a ser se a sociedade voltará ou não aos ditos treinos tradicionais de ginásio após a resolução da pandemia (Myers et al., 2020). O recurso ao treino on-line, às aulas virtuais e o uso de tecnologia (wearables) demonstrou ser uma estratégia de inovação e a oportunidade para a aplicação das novas tecnologias. Sendo eleitas para o TOP 10 das tendências do mercado fitness para 2021 (Thompson, 2021), foram uma das ferramentas incorporadas pelos profissionais e clientes para manterem a consistência da prática de exercício. Este tipo de estratégia com recurso às plataformas on-line, treinos ao ar livre e aparecimento de novos produtos/serviços proporciona outras possibilidades de adesão a potenciais novos grupos de clientes para os personal training (Sanda et al., 2020). Estamos perante um novo conceito de

treino denominado de “Híbrido”, em que o presencial, no contexto de indoor e/ou outdoor, cruza-se com o recurso à tecnologia possibilitando treinar a qualquer hora e em qualquer lugar.

Referências

- Bueno, R., Calatayud, J., Andersen, L., Fernández, C., Casaña, J., Casajús, J., Smith, L., & Sánchez, G. (2020). Immediate Impact of the COVID-19 Confinement on Physical Activity Levels in Spanish Adults. *Sustainability*, 12(14), 5708. <https://doi.org/10.3390/su12145708>
- Maugeri, G., Castrogiovanni, P., Battaglia, G., Pippi, R., D’Agata, V., Palma, A., Di Rosa, M., & Musumeci, G. (2020). The impact of physical activity on psychological health during Covid-19 pandemic in Italy. *Heliyon*, 6(6), e04315. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04315>
- Myers, K., Brown, M., Payne, S., Rosney, D. (2020). The Reinvention of the Health and Fitness Industry During the Coronavirus Pandemic. *Creative and Visual Works*, 1(3), 121-131 <https://doi.org/10.15367/ch.v1i3.412>
- Sanda, S., Mathisen, T., Borgen, C., Borgen, J., & Tangen, J. (2020). The Impact of Covid-19 Pandemic Lockdown During Spring 2020 on Personal Trainers’ Working and Living Conditions. *Frontiers in Sports and Active Living*, 2, 589702. <https://doi.org/10.3389/fspor.2020.589702>
- Thompson, W. (2021). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2022. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 26(1), 11-20.
- WHO & United Nations Economic Commission for Europe. (2022). Vienna Declaration: Building forward better by transforming to new, clean, safe, healthy and inclusive mobility and transport. World Health Organization. Regional Office for Europe. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/353806>
- World Bank. (2020). Global Economic Prospects. Washington, DC: World Bank. DOI: 10.1596/978-1-4648-1553-9.

ii) Cerca, L. (2018) Gestão de Carreira – IKIGAI. Gym Factory. Portugal Activo**Gestão de Carreira - IKIGAI**

O dicionário Wikipédia pode ajudar-nos, pois acredito que uma pessoa culta é aquela que sabe onde procurar o que não sabe. Sendo assim, começamos pela definição. A palavra IKIGAI, originada na Ilha de [Okinawa](#), no sul do Japão, deriva de *IKI*, que significa **vida** e *GAI*, **realização de desejos e expectativas**.

Segundo este motor de busca, os japoneses afirmam que todos têm um IKIGAI. E descobrir qual é o seu requer uma profunda e, muitas vezes, extensa busca de si mesmo. Porém, essa busca é extremamente importante porque, somente a partir dela, é possível trazer satisfação e significado para a sua vida. Não é à toa que nessa ilha, e devido também a esta filosofia, as pessoas tendem a viver além dos 100 anos de idade!

Portanto, IKIGAI é um estilo de vida que traz HARMONIA, LONGEVIDADE e a SATISFAÇÃO PLENA nas diferentes áreas da vida, permitindo assim alcançar a RAZÃO DE SER ou PROPÓSITO para a sua existência. A busca pelo sentido na vida está profundamente ligada ao entendimento de QUEM SOMOS (e.g., nossas crenças, relacionamentos, cultura, formação, etc), mas também em boa parte sobre O QUE FAZEMOS (e.g., profissão, vocação, trabalho, lazer, etc). Assim, em muitos casos a nossa percepção sobre a nossa RAZÃO DE SER dificilmente estará completa sem encontrarmos consonância entre o que somos e o que fazemos (Garcia & Miralles 2016).

Por outras palavras, em um mundo no qual a nossa identidade apresenta uma profunda correlação entre o ser humano e o seu trabalho, são poucas as pessoas que se sentem felizes e com o seu propósito realizado sem ter compreendido aspetos pessoais e profissionais.

Penso que na vida temos que estar focados e determinados para atingir as diferentes etapas, sem nunca ter a certeza do resultado. A única certeza é que um dia vamos morrer. Identifico-me completamente com a filosofia IKIGAI.

Desde muito novo sempre tive o sonho de ser piloto de aviões e alimentei este sonho durante praticamente as duas primeiras décadas da minha vida. Infelizmente aos meus 18 anos tinha uma das grandes deceções da minha vida. Agarrei-me aos que me são mais próximos e fui trabalhar com o meu pai. Rapidamente percebi que era impossível ser feliz atrás de uma secretária. No entanto, acredito em alinhamentos, e a minha entrada no mundo do Fitness foi

logo no ano seguinte. Continuar a trabalhar na empresa do meu pai, em Pero Pinheiro, e ir treinar a Cascais, todos dias, representou logo uma decisão que mexeu com o meu tempo, ou seja fazia, 60 km para ir treinar. Passado um ano tinha um sonho, abrir um ginásio em Sintra, numa altura que a palavra Ginásio era desconhecida do comum dos mortais.

Temos sempre que contar com alguém para nos ajudar na vida e aqui os meus familiares, pai e irmãos, foram a grande alavanca para conseguir avançar o sonho. O dinheiro era pouco e a solução passava por realizarmos as obras e construir as máquinas, barras e pesos. Imaginem o desafio.

Em 1987 tinha uma casa aberta e continuava a sonhar. Luta diária de tal forma que só tive férias aos 28 anos. Entretanto apercebi-me da necessidade de tirar uma licenciatura e em 1991 abraço o projeto Universidade Lusófona, que na altura, nem tinha licenciatura reconhecida. Dai a ficar responsável por várias cadeiras na Universidade foi uma questão de foco. A minha energia continuava em alta e no ano de 1998 era convidado para o projeto Les Mills e Manz. Fui responsável por elaborar várias formações na área, pois já em 1994, tinha acontecido com a empresa Bravo & Barreno. Desde os anos 90 até ao presente dia, a minha luta tem sido constante por mais, informação e formação, que contribuísse para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Formações académicas, nomeadamente o mestrado em Exercício & Saúde, e posteriormente, o início do processo de doutoramento, que continua a ser um dos meus grandes objetivos profissionais, tem contribuindo para me sentir sempre à procura do sentido da vida. Assim como, toda a minha experiência internacional. Muito recentemente assumi mais um projeto de formação internacional no treino funcional, GOFLO. Em 2018, dar formação várias vezes na Rússia, incluindo Sibéria, assim como em Israel, vieram aumentar este desafio, apesar de já ter trabalhado em mais de 16 países.

Semear para colher, sabendo que muitas vezes temos parar, recuar e avançar, para conseguir alcançar algo mais que nos faça sentir mais completos.

Energia, Entusiasmo e Empatia, regulam a minha vida e a minha filosofia IKIGAI. O poder da mudança apoiado no poder de decisão é algo grandioso, mesmo quando aceitamos que alguém decida por nós.

Já tive muitas vitórias na minha vida e já participei em muita inovação, ligada ao mundo do Fitness, mas também já tive muitas deceções, com pessoas e com organizações, que me

rodearam ao longo de mais de meio século. Aprendi e decidi rever o meu caminho e a forma de caminhar.

Continuo a lutar e com muita capacidade de adaptação, física e mental. Não existem receitas, mas quando estamos determinados a alcançar algo e sentimos a necessidade, conseguimos atingir. O IKIGAI permite avaliar a nossa missão, paixão, vocação e profissão. Faz aquilo que te apaixona e nunca mais terás de trabalhar. Felizmente estou num mundo que me permite estar constantemente a ser inspirado pelas pessoas que me rodeiam.

Sejam inteligentes aprendam com as pessoas de sucesso, e recomendo a leitura de biografias, e por que não a minha, da autoria da Manuela Pereira.

Referências

Garcia,H., Miralles,F. (2016) Ikigai: Los Secretos de Japón para uma vida larga y Feliz. Ed. Albatroz

- iii) **Cerca, L., (2022)** Qualidade da formação & Competências dos Profissionais do *Fitness. Mens ' & Health* Janeiro.

Qualidade da formação & competências dos profissionais do Fitness. Uma aposta de sucesso!

De acordo com o Plano de Ação Global da Organização Mundial de Saúde sobre atividade física 2018 – 2030, em todo o mundo, 1 em cada 4 adultos e 3 em 4 adolescentes (de 11 a 17 anos) não cumprem atualmente as recomendações globais de atividade física [1]. De acordo com literatura recente, a proporção daqueles que nunca praticam desporto aumentou de 42% para 46%, desde 2009 [2]. Dados corroborados pelo Programa Nacional Atividade Física [3]. Este estudo alerta para o facto de que em Portugal, no ano de 2019, 65% da população reportou nunca praticar qualquer tipo de exercício físico (vs. 68%, em 2017). Esta situação drástica confirma que a realidade da saúde mental e física da população induz a índices de morbilidade e mortalidade elevados, tratando-se assim de uma matéria de saúde pública.

Sabemos que a adesão ao exercício assim como a pratica continuada não é de resolução fácil. Uma das soluções passa pela intervenção de profissionais enquadrados em equipas multidisciplinares onde se pode destacar o técnico especialista de exercício físico (TEEF). Esta importância está anteriormente bem documentada num estudo de revisão, que alertou para um conjunto de questões sobre o papel dos profissionais de fitness e o seu desempenho na sociedade de hoje [4].

Os resultados de um estudo realizado em Portugal, sobre o papel dos TEEF na adesão à prática de exercício físico demonstrou uma associação entre a forma como o profissional é percebido pelo praticante e o número de acessos que o praticante terá nos seis meses seguintes ao do momento de avaliação inicial. Assim sendo, os profissionais de exercício físico têm capacidade de influenciar positivamente a adesão do praticante, ao criarem um ambiente envolvente durante a sessão de treino[5].

A evidência científica demonstra que as competências dos profissionais são determinantes para o sucesso de um sector emergente e tão importante na sociedade atual - Fitness. Os profissionais têm que possuir competências de liderança, prescrição, supervisão e

motivação de indivíduos ou grupos na prática de exercício [6], mais especificamente competências estruturadas em quatro dimensões com os respetivos indicadores de qualidade, nomeadamente : profissional, relacional, técnica e pedagógica [7]. Com responsabilidade acrescida num futuro próximo, pois trata-se de um mercado profissional projetado para crescer 15 % de 2019 a 2029, muito mais rápido do que a média para todas as ocupações [6].

Sendo assim, a importância da qualificação das competências torna-se demasiadamente evidente e é reforçada na literatura nacional e internacional que faz o devido reconhecimento dos profissionais de exercício, do seu credenciamento e da respetiva contratação de profissionais certificados por parte das entidades de gestão do Fitness [8]–[10]. A evidência científica reforça que a qualidade da formação e a experiência dos profissionais de exercício são determinantes para a saúde dos praticantes e para o futuro do sector [11]. A preocupação na formação continua com qualidade de excelência é a única ferramenta operacional para garantir um futuro permissor na evolução da competência profissional e consequentemente do sector. Matéria de interesse de profissionais licenciados e não licenciados certificados, e que por sua vez necessitam de créditos (5 UC/5anos) para manter a certificação atualizada.

Uma formação complementar como uma especialização, pós-graduação e/ou mestrado poderá ser uma resposta eficaz à tão desejada excelência profissional assim como ao reconhecimento por parte dos diversos agentes, nomeadamente os técnicos de saúde, as entidades e gestores ligados ao sector do Fitness. As entidades de formação reconhecidas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (<https://dre.pt/application/file/344304>) poderão ser a garantia de formação de qualidade do plano de estudo e obviamente do corpo docente. A consistência no tempo das empresas de formação terá que ser entendida como um fator determinante de profissionalismo e compromisso com o mercado. Poucas são as empresas em Portugal com mais de 25 anos e com um historial de sucesso em contribuir para a formação de profissionais de exercício a nível nacional e com impacto internacional.

A empresa de formação Manz poderá ser uma das eleitas que enquadra a política de qualidade dos serviços das entidades formadoras, propondo os cursos de formação tecnológica, que dão acesso à cédula profissional (TEEF). Assim como, através de uma relação estreita com a Universidade Lusófona, a oferta e promoção das Pós-Graduações nos mais variados âmbitos. Sendo assim, as soluções existem para um problema complexo que envolve a sociedade de hoje,

todos os agentes promotores da adesão ao exercício e o futuro do setor do fitness. Cabe a cada um de nós exercer o poder da decisão em escolher o rumo na nossa vida profissional.

Referências

- [1] World Health Organization, *More active people for a healthier world: global action plan on physical activity 2018-2030*. 2018.
- [2] European Commission. Directorate General for Education, Youth, Sport and Culture. e TNS Opinion & Social., *Sport and physical activity: report*. LU: Publications Office, 2017. Acedido: 5 de Janeiro de 2022. [Em linha]. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/483047>
- [3] Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde., *Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física*. 2020.
- [4] A. T. C. De Lyon, R. D. Neville, e K. M. Armour, «The Role of Fitness Professionals in Public Health: A Review of the Literature», *Quest*, vol. 69, n. 3, pp. 313–330, Jul. 2017, doi: 10.1080/00336297.2016.1224193.
- [5] F. Rodrigues, D. Monteiro, D. Teixeira, e L. Cid, «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*, p. Vol. 16 No. 4 (2020): Motricidade, Dez. 2020, doi: 10.6063/MOTRICIDADE.21120.
- [6] «US Bureau of Labour Statistics: Occupational Outlook Handbook». 2020. Acedido: 22 de Abril de 2002. [Em linha]. Disponível em: <https://www.bls.gov/ooh/personal-care-and-service/fitness-trainers-and-instructors.htm>
- [7] F. Campos, V. Simões, e S. Franco, «Characterization and comparison of the quality indicators of the group exercise fitness instructor, considering the intervenient, gender and age.», *Int. J. Sports Exerc. Train. Sci.*, vol. 2, n. 2, Jun. 2016, doi: 10.18826/ijsets.63014.
- [8] S. Franco, R. Santos-Rocha, F. Ramalho, Vieira, e Ramos, «Trends Portugal 2021», *Rev. Latinoam. Cienc. Soc. Niñez Juv.*, vol. 14, n. 1, 2021.
- [9] V. M. Kercher *et al.*, «Fitness Trends From Around the Globe», *ACSM's Health Fit. J.*, vol. 25, n. 1, pp. 20–31, Jan. 2021, doi: 10.1249/FIT.0000000000000639.
- [10] W. R. Thompson, «Worldwide Survey of Fitness Trends for 2022», vol. 26, n. 1, p. 10, 2022.

- [11] F. P. Bianchi *et al.*, «Epidemiology of injuries among amateur athletes who attended fitness activities: the role of the qualification of the trainer», *J. Sports Med. Phys. Fitness*, vol. 60, n. 3, Mar. 2020, doi: 10.23736/S0022-4707.19.10068-0.

iv) Cerca,L., (2022) Como encara o facto de estar na meia idade. *Mens' & Health* Julho.

Inquérito realizado on-line com uma amostra de 242 indivíduos do género masculino

Como se sente fisicamente?

Em plena forma física – 17%

Bem, de uma forma geral – 59%

Sinto-me em má forma – 21%

Mal – 3%

A perceção dos inquiridos mostra uma clara satisfação com a sua condição física. No entanto, contrastando com os níveis de adesão à prática regular e sistêmica de exercício. Segundo dados do Inquérito Nacional de Saúde (INS), recolhidos em 2019, revelam que 65% da população Portuguesa com 15 anos de idade, ou mais, indica nunca praticar qualquer tipo de exercício físico (PNPAF, 2020). No entanto a amostra referente a leitores M&H poderão estar envolvidos em processo de prática de exercício. Podemos também escortinar um Bias em relação a distorção da imagem, de sentirem mais em forma do que a realidade demonstra.

Sente-se tão em forma como desejaria?

Sim – 20,6%

Não – 79,4%

Esta percentagem de insatisfação está alinhada com os dados referidos anteriormente da ausência de hábitos na prática de exercício. A faixa etária entre os 45-54 anos, a grande maioria não realiza nenhum tipo de exercício (64,2 %) um a dois dias por semana (14,7%) três a quatro (9,4%). Entre os 55-64 anos, a grande maioria não realiza nenhum tipo de exercício (72,8 %) um a dois dias por semana (6,5%) três a quatro (5,6%)(PNPAF, 2020).

A ausência de um estilo de vida ativo é determinante para as perceções da sua condição física geral. No entanto também podemos também ter um grau de ambição em querer ficar mais em forma ou do nível de experiência no treino. Homens com menor experiência relataram maior insatisfação com a imagem corporal que homens mais experientes e apresentaram maior frequência de sobrepeso e obesidade (Brito de Almeida et al., 2020)

Qual a sua meta em relação ao exercício físico?

Estar mais forte – 19,8%

Sentir mais vigor – 28,2%

Melhorar o aspeto – 28,9%

Controlar o peso – 23,1%

Todas as motivações são válidas. Cerca de 43% da intenção dos inquiridos passa pela alteração da composição corporal (reduzir a massa gorda e aumentar a massa magra). Aplicando para isso um plano de treino, a componente motora que irá ter uma resposta fisiológica contribuindo para uma melhoria da condição física geral. Tendo por base as motivações de carácter extrínseco, ou seja, mais racionais. Os restantes 57% procura a componente emocional do treino, mais intrínseca e em simultâneo uma experiência que lhes transmita mais confiança. Todos os argumentos são válidos no entanto a evidência científica alerta que dos indivíduos com a intenção de treinar só 48% passa à ação (Rhodes & de Bruijn, 2013).

Como prefere treinar?

Em aulas de grupo – 17,4%

Sozinho – 62%

Com um amigo – 17,4%

Virtualmente – 3,2%

A preferência por detrás da grande maioria da amostra preferir treinar sozinho poderá advir da gestão do tempo e dos objetivos. Por vezes também poderá esconder a fuga ao compromisso e a consistência de ter um ou mais parceiros para treinar. Como já foi referido a grande maioria não treina e dos que treinam a grande maioria só treina uma vez por semana, bem longe das recomendações dos 150 minutos por semana de atividade física/exercício moderada ou os 75 minutos de atividade física/exercício vigoroso (World Health Organization, 2022). Um estudo recente (Reading & LaRose, 2020) relata que as preferências de 60% da amostra (n=187) prefere um treino cardiorrespiratório com uma intensidade moderada e treino de força.

Referências

- Almeida, M., Bertolazo, L., Franco, C., Oliveira, D., & Branco, B. (2020). Nível De Insatisfação com a Autoimagem Corporal Em Praticantes Experientes e não Experientes de Musculação. *Revista Brasileira de Psicologia do Esporte*, 10(3). <https://doi.org/10.31501/rbpe.v10i3.11618>
- Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde. (2020). Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física.
- Reading, J., & LaRose, J. (2020). Exercise preferences among emerging adults: Do men and women want different things? *Journal of American College Health*, 1–5. <https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1803878>
- Rhodes, R., & Bruijn, G. (2013). How big is the physical activity intention-behaviour gap? A meta-analysis using the action control framework. *British Journal of Health Psychology*, 18(2), 296–309. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12032>
- World Health Organization. (2022). Promoting physical activity through schools: Policy brief. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/354605>

V. Comunicações em encontros internacionais não científicos

- i) **Cerca,L.** (2015). Exercise Professional Qualifications, Competence and Level of Experience: Relationship with Job Pressure in the Fitness Sector. Oral communication presented in Les Mills European Summit Ibiza
- ii) **Cerca,L.** (2018). Motivation and Self-Determination Theory. Oral communication presented in Les Mills European Summit Eslovenia
- iii) **Cerca,L.** (2018). Aprender com o Passado, viver no Presente e olhar para o Futuro. Comunicação Oral no 11º Encontro Nacional da AGAP. Portugal Ativo em Braga
- iv) **Cerca,L.** (2021). RE...COMEÇAR a Treinar - Pós-Covid 19. O Poder da Intenção, da Decisão para passar à Ação. *MomentUM Portugal* Setembro
- v) **Cerca,L.** (2022). Fitness professional's motivation, motivational practices used and burnout signs during the first COVID-19 social confinement: a qualitative study. Oral communication presented in Les Mills European Summit London
- vi) **Cerca,L.** (2023). Exercise professionals' work motivation, motivational strategies, and burnout during COVID-19 confinement, social distancing, and the beginning of the second confinement: A qualitative study. Oral communication presented in Les Mills Global Summit Los Angeles

VI. Publicação em Livro Técnico (co-autor)

- i) Pereira, M., **Cerca, L.**(2015) Contador de Historias: Mundo do Fitness . ISBN978-989-99162-7-2
- ii) **Manual do Técnico de Exercício Físico (2022). Edições Manz**

Cerca, L. (2022). Aulas de grupo “on-line” & “video on demand”.

Perante a necessidade cria-se a oportunidade. A tecnologia faz parte do mundo do Fitness já há alguns anos, as plataformas e o recurso ao on-line são um recurso para combater os argumentos da falta de tempo e as ausências, quer seja em trabalho quer seja de férias. Todas as soluções tecnológicas para tais objeções/justificações foram potenciadas pelos acontecimentos de 2020. Durante a pandemia e o confinamento do COVID-19, 17% dos clubes norte-americanos fecharam permanentemente a partir de Dezembro de 2020 (IHRSA, 2020) e a repercussão do distanciamento social teve um grande impacto na adesão e retenção da prática de exercício físico. De fato, de acordo com uma pesquisa de Janeiro de 2021, menos de 50% dos ginásios pequenos e estúdios de fitness esperam sobreviver durante 2021, se não tiverem qualquer tipo de apoio (Community Gym Coalition, 2021). Lamentavelmente, os efeitos da pandemia levaram ao fecho de muitos dos estúdios de fitness e ginásios para sempre (Prichard, 2021).

Um estudo recente demonstrou que em Novembro de 2020, 60% dos sócios não voltaram a frequentar, os ginásios/health clubs, com dois terços dos que não retornaram, a optarem por treinar por conta própria (Club Intel, 2020). Isso significa que muitos destes sócios são potenciais interessados em inscreverem-se um novo ginásio/health club, ou uma aproveitar uma oportunidade inovadora que preencha as suas necessidades, tais como as aulas on-line ou aulas pré-gravadas denominadas de “Video-on-demand (VOD)”. Durante a pandemia, a aquisição de equipamentos/materiais desportivos, de uso dito doméstico, fizeram parte da solução e as vendas aumentaram acentuadamente. Confirmando a procura de opções para a prática de exercício de baixo custo (Myers et al., 2020). A pandemia aumentou a atividade e a procura dos consumidores de saúde e fitness (eg. o mercado doméstico), ao mesmo tempo diminuindo em ginásios e health clubs (Kercher et al., 2021). Num estudo recente denominado de "Future of Fitness Survey" realizado nos E.U.A., 85% dos 1.000 adultos inquiridos, após o primeiro

confinamento, faziam intenções de ficar “em forma”, mas treinando em casa. Eles concordaram que, em termos de conveniência, flexibilidade e acessibilidade, o treinar em casa apresenta maiores benefícios quando comparados com a prática de exercício em ginásio/health clubs (Fortune, 2020). O que poderá representar uma excelente oportunidade para os profissionais de atividades de grupo, à semelhança de estudos realizados com treino personalizado. A prestação de serviços digitais poderá ser uma potencial fonte de rendimento, quando é planeado e desenvolvido adequadamente pelos profissionais de treino personalizado (Bratland-Sanda et al., 2020).

Perante este panorama de oportunidades para os profissionais e com o a aumentou da procura por soluções digitais, as grandes empresas como a Peloton, Beachboys, a Apple assim como a própria Les Mills, viu o seu esforço, dos últimos anos, ser reconhecido no seu serviço de VOD. A plataforma Les Mills on Demand foi eleita a melhor plataforma nos E.U.A. em 2020 (USA Today 10 Best, 2020) . Podemos ainda referir que num estudo recente, os profissionais de atividades de grupo afirmaram que os clientes que optaram pelos serviços do VOD, durante o confinamento, vão querer ficar com essa opção, uma vez que é mais adequado (Andersson & Andreasson, 2021). A confirmar esse interesse podemos reforçar o sucesso da plataforma Beachbody com um registo de 1,36 milhões de inscrições no programa VOD, desde o início da pandemia, e um aumento de 79% no número de treinos diários em “streaming” (Fortune, 2020). Noutro estudo, foi reportado que o VOD registou um aumento gradual, no entanto, este tipo de treinos pré-gravados são mais populares do que as aulas on-line ou o denominado “live-streaming” (36% VOD vs. 28% “live stream”). Sem dúvida, pode ser parte da solução para o incentivo à prática de exercício físico, uma mescla entre o uso de tecnologia e treinos/aulas “in loco” denominados treinos híbridos (Prichard, 2021). Poderá representar uma excelente solução com evidência científica a comprovar os seus benefícios. Numa revisão sistemática, os resultados sugerem que os exercícios de realidade virtual têm a capacidade de promover um impacto positivo no estado fisiológico e psicológico (Qian et al., 2020) assim como no bem-estar do indivíduo. Desde que as necessidades psicológicas sejam consideradas (Peters et al., 2018), ou seja, de autonomia, competência e relacionamento. Confirmando ainda este novo paradigma da tecnologia no fitness, podemos referir as Tendências Mundiais do Fitness para 2021, em que a prescrição de treino on-line e o treino virtual estão respetivamente em 1º e 6º lugar (Thompson, 2021), assim como o treino on-line está no 15º lugar nas Tendências do Fitness em Portugal para 2021 (Franco et al., 2021).

Sabias que!

Segundo os especialistas da Sound Design, para que as vossas aulas online tenham o sucesso que pretendem, é necessário ter alguns cuidados na escolha do equipamento a utilizar. Para esta novo formato de aulas – online, existem diversas formas de fazer chegar o nosso som a quem nos dirigimos. Vamos assumir que é fundamental transmitir o som da voz e em simultâneo com o som da música que escolhemos para a aula. Para o conseguir existem diversas necessidades:

- 1 - Usar um computador com boas capacidades de processamento. O streaming (ao vivo), implica a transmissão de muita informação (dados) de imagem e de som, para tal acontecer com o mínimo de falhas possível é importante ter um PC/Laptop rápido, com processamento potente e ligações adequadas.
- 2 – Ter uma ligação internet rápida e sempre que possível usar a ligação ao router, por cabo. A ligação por cabo UTP/Cat5 é mais rápida e mais estável do que por via WiFi. Se não for possível, coloca o PC/Laptop perto do router.
- 3 – Ter equipamento áudio adequado.

A opção mais fácil e simples é utilizar apenas o PC/Laptop , isto para aulas em que **não é necessário** terem a música **sincronizada** com a voz/movimento, neste caso, esta opção pode ser suficiente. A voz será captada pelo microfone do PC/Laptop, e basta escolher a música de fundo a partir da vossa playlist. Se recorrerem a plataforma Zoom, selecionar “Partilhar tela” e nas configurações de áudio selecionar “música e audio profissional” – audio stereo e de vídeo selecionar a câmara. Dica importante, a aparência poderá ser retocada. No entanto, se quiserem ter a música sincronizada com a voz/movimento, esta não será a solução correta pois muito provavelmente existirá desfasamento entre a imagem e o som. As opções de equipamento mais corretas, são : PC/Laptop + Fonte musical + Microfone wireless + Mesa-de-mistura + interface áudio + coluna de retorno. A fonte musical pode ser um leitor de MP3 ou TM, o qual será ligado à mesa de mistura (por ex. com um cabo minijack-rca). O recetor do microfone wireless também deverá ser ligado à mesa de mistura (com um cabo Jack ou xlr, normalmente fornecido no kit). Na escolha do microfone, ter em atenção que tanto o headset como o emissor, estão sujeitos ao suor, daí uma escolha adequada de equipamento. Na mesa de mistura será doseado o volume do microfone (voz) em relação à fonte musical, bem como o ajuste da respetiva tonalidade de

som. Desta forma será conseguido o equilíbrio correto entre a voz e a música, antes de “entrar” no computador. Da mesa de mistura, será feita a ligação ao interface áudio e deste será feita a ligação ao computador, via cabo usb. Algumas mesas de mistura têm o interface áudio embutido. Ou seja, ele existe, mas está dentro da mesa de mistura e assim não será necessária esta ligação. Embora obviamente não seja a única forma, usando o diagrama de equipamento / ligações, o vosso áudio chegará em boas condições nas vossas aulas online.

Referências

- Andersson, K., & Andreasson, J. (2021). Being a Group Fitness Instructor during the COVID-19 Crisis: Navigating Professional Identity, Social Distancing, and Community. *Social Sciences*, 10(4), 118. <https://doi.org/10.3390/socsci10040118>
- Bratland-Sanda, S., Mathisen, T. F., Sundgot-Borgen, C., Sundgot-Borgen, J., & Tangen, J. O. (2020). The Impact of Covid-19 Pandemic Lockdown During Spring 2020 on Personal Trainers' Working and Living Conditions. *Frontiers in Sports and Active Living*, 2, 589702. <https://doi.org/10.3389/fspor.2020.589702>
- Club Intel. (2020). *The final member journey in the era o Covid-19*. <https://www.club-intel.com/wp-content/uploads/Final-The-Member-Journey-in-the-Era-of-Covid-19.pdf>
- Community Gym Coalition. (2021). *New Data Shows Current Federal Relief Programs Fail to Help Two Thirds of Local Gyms*. <https://gymscoalition.org/new-data-shows-current-federal-relief-programs-fail-to-help-two-thirds-of-local-gyms/>
- Fortune. (2020). *Most Americans plan to continue at-home workouts even once gyms fully reopen*. <https://fortune.com/2020/08/17/covid-workouts-at-home-gyms-reopening-coronavirus-fitness/>
- Franco, S., Santos-Rocha, R., Ramalho, F., Vieira, & Ramos. (2021). Trends Portugal 2021. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1).
- Hayes, S., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19 [Preprint]. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- IHRSA. (2020). IHRSA (International Health, Racquet & Sportsclub Association). 2020a. *The Health and Fitness Recovery Act of 2020*. <https://www.ihrsa.org/federal/the-gym-mitigation-and-survival-act/#>

- Kercher, V. M., Kercher, K., Bennion, T., Yates, B. A., Feito, Y., Alexander, C., Amaral, P. C., Soares, W., Li, Y.-M., Han, J., Liu, Y., Wang, R., Huang, H.-Y., Gao, B.-H., Batrakoulis, A., Chávez, F. G., Haro, J. L., Zavalza, A. R. P., Rodríguez, L. E. A., ... De la Cámara, M. Á. (2021). Fitness Trends From Around the Globe. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 25(1), 20–31. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000639>
- Myers, K., Brown, M. B., Payne, S. C., & Rosney, D. M. (2020). The Reinvention of the Health and Fitness Industry During the Coronavirus Pandemic. *CommonHealth*, 1(3), 121–131. <https://doi.org/10.15367/ch.v1i3.412>
- Nitschke, J. P., Forbes, P. A. G., Ali, N., Cutler, J., Apps, M. A. J., Lockwood, P. L., & Lamm, C. (2020). Resilience during uncertainty? Greater social connectedness during COVID-19 lockdown is associated with reduced distress and fatigue. *British Journal of Health Psychology*, bjhp.12485. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12485>
- Peters, D., Calvo, R. A., & Ryan, R. M. (2018). Designing for Motivation, Engagement and Wellbeing in Digital Experience. *Frontiers in Psychology*, 9, 797. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00797>
- Prichard, D. (2021). How a Vaccinated World Will Reshape the Fitness Industry. *Mindbodyonline*, 12.
- Qian, J., McDonough, D. J., & Gao, Z. (2020). The Effectiveness of Virtual Reality Exercise on Individual's Physiological, Psychological and Rehabilitative Outcomes: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4133. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114133>
- Thompson, W. R. (2021). Worldwide Survey of Fitness Trends for 2021. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 25(1), 10–19. <https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000631>
- USA Today 10 Best. (2020). *Best at Home Workout 2020*. <https://www.10best.com/awards/travel/best-at-home-workout/>

Anexos Seção II: Consentimento Informado

I. Consentimento Informado

i) Consentimento Informado Livre e Esclarecido (estudos I e III)



CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do projeto ou estudo:

Acrónimo PoEMA: Promotion of Exercise Motivation and Autonomy (Promoção da Motivação e Autonomia para o Exercício)

Title: The PoEMA* Study: Antecedents, Mediators and Outcomes of Autonomy-Support in Fitness Clubs

Título: O estudo PoEMA: Antecedentes, Mediadores e consequências da promoção da autonomia em ginásios

Pessoa responsável pelo projeto:

Prof. Doutora Marlene N. Silva

Prof. Doutor António L Palmeira

Instituição de acolhimento:

CIPER- Centro Interdisciplinar de Estudo da Performance Humana: *Faculdade de Motricidade Humana*, Universidade de Lisboa

Faculdade de Educação Física e Desporto – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Este documento, designado **Consentimento, Informado, Livre e Esclarecido**, contém informação importante em relação ao estudo para o qual foi abordado/a, bem como o que esperar se decidir participar no mesmo. Leia atentamente toda a informação aqui contida. Deve sentir-se inteiramente livre para colocar qualquer questão, assim como para discutir com terceiros (amigos, familiares) a decisão da sua participação neste estudo.

Informação geral
Gostaríamos de o convidar a participar num estudo científico realizado pelos centros de investigação de duas Faculdades na área das práticas de promoção do exercício físico. Este estudo pretende investigar um conjunto de factores que podem influenciar as intervenções e envolvimento dos profissionais de fitness a trabalharem em contexto de ginásio. De forma geral tal permitirá não só o avanço do conhecimento mas também de melhores práticas. A sua participação é fundamental neste sentido.
Qual a duração esperada da minha participação?
A sua participação consiste no preenchimento de um questionário com uma duração máxima prevista de 30-40 minutos.

Quais os procedimentos do estudo em que vou participar?
A sua participação resume-se ao preenchimento de um conjunto de questionários, compreendendo algumas informações relativas à forma como experienciou o seu trabalho. Estes são completamente confidenciais, sendo codificados com um número apenas. Não há respostas certas nem erradas, apenas a sua opinião e experiência serão requeridas.
A minha participação é voluntária?
A sua participação é voluntária e pode recusar-se a participar. Caso decida participar neste estudo é importante ter conhecimento que pode desistir a qualquer momento, sem qualquer tipo de consequência para si.
Quais os possíveis benefícios da minha participação?
Este estudo pretende analisar um conjunto de factores que podem influenciar as intervenções e envolvimento dos profissionais de fitness a trabalharem em contexto de ginásio. De forma geral tal permitirá não só o avanço do conhecimento mas também de melhores práticas. A sua participação é fundamental neste sentido. Para além de contribuir para avanço do conhecimento com potencial tradução em melhores práticas futuras em contexto de ginásio (para o profissional e seus clientes), a nível individual a sua participação pode ajudá-lo a uma maior reflexão acerca da sua motivação para este tipo de trabalho e dos factores que a podem estar influenciar, traduzindo-se em maior reflexão e conhecimento pessoal.
Quais os possíveis riscos da minha participação?
Não se antevêem quaisquer riscos físicos decorrentes da participação no presente estudo. Uma vez que esta participação se traduz no preenchimento de alguns questionários os potenciais riscos a gerir prendem-se com questões ligadas à gestão do tempo (estimado em cerca de 30-40 minutos) e cansaço decorrente do preenchimento.
Quem assume a responsabilidade, no caso de um evento negativo?
Os responsáveis pelo estudo.
Há cobertura por uma companhia de seguros?
Não aplicável.
Quem deve ser contactado em caso de urgência?
Prof. ^a Doutora Marlene N. Silva - mnsilva@fmh.ulisboa.pt ou Prof. Doutor António Palmeira - antonio.palmeira@ulusofona.pt
Como é assegurada a confidencialidade dos dados?
Os questionários são anónimos e os dados obtidos serão informatizados e encriptados numa base de dados.

O que acontecerá aos dados quando a investigação terminar?
Após o término do estudo os dados serão armazenados numa base de dados que não conterá qualquer elemento identificativo dos participantes. Esta base de dados ficará ao cuidado do responsável pela investigação. Os questionários serão guardados e estarão acessíveis apenas para situações de garantia da fidelidade dos dados.
Como irão os resultados do estudo ser divulgados e com que finalidades?
Os dados obtidos serão trabalhados e desenvolvidos de forma a possibilitar a sua análise e estudo. Nunca os resultados de uma pessoa isoladamente serão alvo de análise. Tomados no seu todo, os resultados encontrados servirão para avanço do conhecimento científico nesta área, sendo a sua divulgação neste contexto assegurada através de publicações em revistas da especialidade e apresentações públicas em conferências científicas nacionais e internacionais. Outras formas de divulgação visando o aumento do conhecimento e reflexão dos profissionais na área do exercício e instituições que os enquadram (a nível laboral e também educativo/formativo) e a promoção de melhores práticas em termos motivacionais serão também desenvolvidas sessões de debate e formações específicas, bem como publicações em revistas para profissionais ou outras publicações relacionadas.
Em caso de dúvidas quem devo contactar?
Para qualquer questão relacionada com a sua participação neste estudo, por favor, contactar: Prof.ª Doutora Marlene N. Silva - mnsilva@fmh.ulisboa.pt ou Prof. Doutor António L. Palmeira - antonio.palmeira@ulusofona.pt

Assinatura do Consentimento Informado, Livre e Esclarecido

Li (ou alguém leu para mim) o presente documento e estou consciente do que esperar quanto à minha participação no estudo (Promoção da autonomia e motivação para o exercício). Tive a oportunidade de

colocar todas as questões e as respostas esclareceram todas as minhas dúvidas. Assim, aceito voluntariamente participar neste estudo. Foi-me dada uma cópia deste documento.

Nome do participante

Assinatura do participante

Data

Nome do representante legal do participante
(se aplicável)

Grau de relação com o participante

Investigador/Equipa de Investigação

Os aspetos mais importantes deste estudo foram explicados ao participante ou ao seu representante, antes de solicitar a sua assinatura. Uma cópia deste documento será-lhe fornecida.

Nome da pessoa que obtém o consentimento

Assinatura da pessoa que obtém o consentimento

Data