

INDÚSTRIA *FITNESS* E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO FÍSICA¹

Luan Sant' Anna²
Giovanni Frizzo³

Resumo

Este artigo analisa as condições de trabalho de professores e professoras de Educação Física inseridos na Indústria Fitness em Pelotas/RS, tomando como referência a experiência empírica em duas unidades da rede *SkyFit*. A pesquisa, de caráter qualitativo e descritivo, utilizou entrevistas semiestruturadas com cinco profissionais. A análise de conteúdo revelou a (auto)intensificação do trabalho como categoria central, marcada por jornadas longas, acúmulo de funções, plataformação e fragilidade contratual. Conclui-se que a lógica do empreendedorismo reforça a precarização estrutural do setor, exigindo resistência coletiva e crítica às formas contemporâneas de exploração.

Palavras-chave: Fitness; Educação Física; Precarização do Trabalho; Plataformação; Auto empreendedorismo.

INDUSTRIA *FITNESS* Y LA NUEVA MORFOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN FÍSICA

Resumen

Este artículo analiza las condiciones de trabajo de profesores y profesoras de Educación Física insertos en la Industria Fitness en Pelotas/RS, tomando como referencia la experiencia empírica en dos unidades de la red *SkyFit*. La investigación, de carácter cualitativo y descriptivo, utilizó entrevistas semiestruturadas con cinco profesionales. El análisis de contenido reveló la (auto)intensificación del trabajo como categoría central, marcada por jornadas extensas, acumulación de funciones, plataformación y fragilidad contractual. Se concluye que la lógica del emprendimiento refuerza la precarización estructural del sector, exigiendo resistencia colectiva y una mirada crítica frente a las formas contemporâneas de explotación.

Palabras clave: Fitness; Educación Física; Precarización del trabajo; Plataformación; Autoemprendimiento.

FITNESS INDUSTRY AND THE NEW MORPHOLOGY OF WORK IN PHYSICAL EDUCATION

Abstract

This article analyzes the working conditions of Physical Education professionals in the Fitness Industry in Pelotas-RS, based on empirical research conducted in two *SkyFit* gyms. This qualitative and descriptive study was carried out through semi-structured interviews with five professionals. Content analysis identified (self)-intensification of work as the central category, characterized by long shifts, multiple roles, platformization, and fragile contracts. The findings suggest that the logic of entrepreneurship strengthens structural precarization in the sector, highlighting the need for collective resistance and critical reflection on contemporary forms of labor exploitation.

Keywords: Fitness; Physical Education; Labor Precarization; Platformization; Self-entrepreneurship.

¹ Artigo recebido em 26/08/2025. Aprovado em 17/05/2026. Publicado em 28/07/2026.

DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.v24i54.69009>

² Doutorando em Educação Física pelo Programa de Pós-graduação em Educação Física da Universidade Federal de Pelotas (PPGEF-UFPel). Email: luansantanna20@gmail.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5041210133747204>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6194-3975>.

³ Doutor em Ciências do Movimento Humano pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor do Centro de Ciências da Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Email: gfrizzo2@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2344138672288053>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0025-9947>.

Introdução

O presente estudo busca ampliar a compreensão acerca do trabalho desenvolvido por professores e professoras de Educação Física inseridos na Indústria *Fitness*. Entendemos que esse campo expressa uma nova morfologia do trabalho, marcada pela mercantilização de bens e serviços relacionados ao corpo e ao bem-estar. Assumimos, portanto, o trabalho como categoria central de análise, uma vez que as transformações tecnológicas e organizacionais imprimem profundas alterações no setor produtivo.

Nesse sentido, ao retomarmos Antunes (2018), compreendemos que a utilização de expressões como agroindústria, agronegócio, serviços industriais e, por que não, Indústria *Fitness*, revela a intersecção entre distintos setores da economia, todos convertidos em mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais (Neto, 2023). A Indústria *Fitness*, portanto, constitui-se como um setor econômico voltado ao desenvolvimento, produção e comercialização de bens e serviços associados à saúde, ao condicionamento físico e ao ideal de bem-estar. Esse universo abarca desde a fabricação de equipamentos e tecnologias voltadas à prática esportiva até a prestação de serviços em academias, aplicativos digitais, programas de treinamento personalizado e iniciativas de promoção da qualidade de vida (Pasquali; Niterói; Mascarenhas, 2011).

É nesse contexto que se insere a rede de academias *SkyFit*, empresa brasileira que opera no modelo de franquias desde 2020, quando inaugurou sua primeira unidade em São Carlos, interior de São Paulo. Desde então, a marca tem apresentado crescimento acelerado: no início da investigação, contava com aproximadamente 350 unidades distribuídas pelo país; hoje, esse número ultrapassa 600, representando uma expansão de cerca de 70% em pouco mais de um ano. Observa-se maior concentração nas regiões Sudeste e Sul, o que dialoga diretamente com a análise aqui desenvolvida.

No município de Pelotas/RS, situado no extremo sul do Brasil, a *SkyFit* consolidou-se como um empreendimento de peso no mercado fitness local. Desde 2023, a rede opera duas unidades: *SkyFit* Fragata e *SkyFit* Três Vendas, que funcionam em regime de 24 horas durante a semana e em horários reduzidos nos fins de semana e feriados. Esse modelo reflete a lógica da flexibilização do trabalho e dos

serviços, ajustando-se ao ritmo imposto pela acumulação flexível. A estrutura de pessoal segue o padrão *low-cost*, composta por um/a professor/a de Educação Física e dois/duas estagiários/as por turno. Essa configuração reduz custos operacionais, mantém preços acessíveis aos alunos e alunas e possibilita atender, em média, 5 mil usuários/as por unidade⁴.

Mais do que uma academia de grande porte, a *SkyFit* representa a materialização de transformações estruturais do setor, inscrita em um contexto de centralização e concentração de capital característico do capitalismo contemporâneo. O investimento inicial para abertura de uma unidade exige dos franqueados aporte financeiro robusto e constante capacidade de inovação para manter competitividade.

Durante o trabalho de campo, foi possível observar que a busca por diferenciação e originalidade constitui um dos pilares estratégicos da rede. A introdução de equipamentos modernos e tecnologicamente avançados responde a demandas estéticas e de saúde, atraindo um público diverso entre jovens, idosos, homens e mulheres. Os investimentos, contudo, não se limitam à tecnologia: estendem-se ao *design* e à ambientação dos espaços, projetados com caráter “*instagramável*”. Essa estética estimula a produção de fotos e vídeos, reforça a identidade visual da marca e amplia sua visibilidade no mercado.

Essa lógica dialoga com a análise de Furtado (2008), para quem a espetacularização do setor se expressa nas “aulas-show”, nas quais iluminação, decoração, sonorização e equipamentos criam uma atmosfera de espetáculo capaz de seduzir e encantar clientes. Assim, a academia não é apenas o espaço da prática corporal, mas também um palco cuidadosamente planejado para alimentar desejos, sensações e a busca por *status* social (Furtado, 2008).

Nesse movimento, a *SkyFit* diversifica continuamente sua oferta de serviços. Além da musculação, disponibiliza modalidades como dança (*Ritmos*, *Step Dance*, *Fit Dance*), lutas (*Muay Thai*), Pilates e *Jump*, em salas especializadas. A esse leque soma-se o trabalho dos/as *Personal Trainers*, responsáveis pelo atendimento individualizado, que agrega valor à experiência do cliente e reforça a personalização como diferencial competitivo.

⁴ Informação de números de clientes disponibilizados pelo setor administrativo da academia.

Cabe ressaltar que os elementos aqui apresentados são sínteses da pesquisa que desenvolvemos em nosso estudo de mestrado⁵. A escolha da *SkyFit* como espaço empírico não se deve apenas à sua presença econômica na cidade de Pelotas, mas ao fato de representar, em escala nacional, um dos modelos mais avançados da Indústria *Fitness* sob a ótica do capital. Nesse empreendimento, vemos condensadas as mudanças trabalhistas mais expressivas do setor, tornando-se um terreno privilegiado para compreender os impactos da Indústria 4.0⁶ sobre a organização e as condições do trabalho de professores e professoras de Educação Física que atuam como *personal trainers*. Assim, o objetivo deste artigo é analisar o trabalho desses profissionais na Indústria *Fitness* diante das reconfigurações do mundo do trabalho produzidas pela Indústria 4.0. Cabe destacar que o estudo não pretende generalizar o setor *fitness*; trata-se de análise qualitativa situada em duas unidades de uma mesma rede em Pelotas/RS.

Percurso metodológico

O delineamento do estudo é de uma pesquisa de natureza qualitativa de cunho descritivo. Com base na perspectiva de Gil (2002), a pesquisa de caráter descritivo foi estruturada a partir de seus objetivos, de modo a possibilitar uma nova compreensão do problema investigado. O trabalho de campo desenvolveu-se por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, que permitiram uma aproximação com a realidade concreta e possibilitaram o mapeamento das condições de trabalho dos/as *personal trainers* na Indústria *Fitness*. As entrevistas, gravadas e transcritas, contaram com perguntas abertas, permitindo aos participantes expressarem livremente suas percepções sobre a prática profissional.

O grupo investigado foi composto por cinco professores/as de Educação Física, atuantes em duas unidades da mesma academia (dois em uma e três em outra), escolhidos pela relevância e disponibilidade em participar do estudo. Foi realizada a

⁵ Dissertação de mestrado defendido em julho 2025 no Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Escola Superior de Educação Física da Universidade Federal de Pelotas, sob a orientação do Prof. Dr. Giovanni Frizzo, intitulado: A crise do capital e as reconfigurações do mundo do trabalho na Indústria *Fitness*.

⁶Antunes (2020) explica que a chamada Indústria 4.0, embora anunciada como uma revolução tecnológica, vem sendo apropriada pelo capital de forma a tornar o trabalho ainda mais subordinado, fragmentado e invisibilizado, agravando a precarização e consolidando o que denomina de nova morfologia do trabalho.

estratificação dos/as participantes, sendo apenas um (Bernardo) autônomo e os/as demais com vínculo formal, de modo que a análise do trabalho autônomo se baseia exclusivamente nesse único representante.

O número reduzido de participantes decorre do desenho qualitativo do estudo, cujo objetivo foi compreender sentidos, experiências e contradições das trajetórias laborais investigadas. As cinco entrevistas permitiram aprofundar relatos sobre jornada, renda, acúmulo de funções, tecnologias digitais, autonomia e vínculo. Sem reivindicar saturação teórica ampla, observou-se recorrência temática suficiente para sustentar as categorias analisadas.

Os critérios de inclusão foram: possuir graduação em Educação Física e vínculo profissional ativo em academias de ginástica. Como critério de exclusão, não foram permitidos estudantes de graduação por entendermos que ainda estão em período de formação e não têm vínculos trabalhistas estabelecidos, o que é uma das categorias centrais desta investigação. Indicamos, no quadro 1, registros sobre local, tempo que já se formou e tempo que atua em academias de ginástica de participantes do estudo.

Quadro 1: Identificação dos entrevistados/as

Nome Fictício e idade	Local e Tempo de formação inicial	Tempo de atuação em academia
Pedro, 27 anos	Faculdade Anhanguera de Pelotas/RS, há três anos.	Três anos
Marina, 40 anos	Faculdade Anhanguera de Pelotas/RS, há cinco anos.	Cinco anos.
Matheus, 33 anos	UFPel/ESEF, há seis anos.	Seis anos
Bernardo, 25 anos	Faculdade Anhanguera de Pelotas/RS, há cinco anos	Cinco anos
Amanda, 26 anos	Faculdade Anhanguera de Pelotas/RS, há quatro anos	Sete anos

Fonte: próprio autor, 2025.

No que se refere às questões éticas, este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pelotas (RS), sob o parecer nº 7.458.918. Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e sobre seus direitos, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE),

o qual foi lido e assinado antes da inclusão na amostra. Para assegurar a confidencialidade dos dados e preservar a identidade dos sujeitos, utilizamos nomes fictícios ao longo do texto.

A análise do material coletado seguiu a análise de conteúdo de Bardin (2011), organizada em pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, com inferência e interpretação.

A categorização ocorreu em três movimentos: leitura flutuante das transcrições; agrupamento de unidades de registro sobre jornada, remuneração, acúmulo de funções, vínculos, plataformas digitais, redes sociais, consultorias *online* e captação de alunos/as; e interpretação desses agrupamentos à luz do referencial marxista sobre precarização, nova morfologia do trabalho, plataformização e uberização. Desse percurso emergiu a categoria empírica da (auto)intensificação, entendida como ampliação de jornadas, multiplicação de funções e responsabilização individual pela renda, visibilidade, formação e permanência no mercado. Registros contextuais do campo foram usados apenas como apoio interpretativo, limite retomado nas considerações finais.

Resultados e discussões: Fio condutor dos processos de (auto)intensificação da Indústria *Fitness*

Quando questionados/as sobre rotina, atividades e tempo de trabalho, os/as entrevistados/as relataram jornadas médias de 6 a 12 horas diárias. Essa dinâmica expressa a exigência de disponibilidade constante e a combinação entre atendimento personalizado, atuação como *Personal Trainer* e acompanhamento na musculação.

[...] Minha rotina é um pouco exaustiva, admito. Pela manhã, dou três aulas de *Personal* — às 8h, 9h e 10h. Costumo treinar antes, por volta das 7h. Faço isso de duas a três vezes por semana para aliviar um pouco. Depois, do meio-dia até a meia-noite, trabalho na *Sky Fit*. [...] (Pedro)

[...] Aqui eu trabalho seis horas pela manhã e, à noite, atuo como *personal*. Treino há nove anos, porque gosto. Trabalho das 5h às 11h, de segunda a sexta. Em dois sábados do mês, trabalho por seis horas. No terceiro sábado, não trabalho, mas fico até o meio-dia para compensar as horas. Tenho folga de sábado e domingo a cada dois finais de semana. Essa é minha rotina. [...] (Marina)

[...] Acordo às 5h e geralmente começo a dar aula às 5h 50 min, indo até umas 11h. No turno inverso, dou aula como *Personal*, quando não estou na pista. À tarde, trabalho na academia, e, depois que saio de lá, dou mais aulas de *Personal* até por volta das 21h depois disso, vou para casa.

Treino quando é possível, por exemplo, se algum aluno personalizado desmarcar. Hoje, por exemplo, tinha aula só às 7h, então vim às 6h para treinar. É absolutamente puxado [...] (Matheus)

[...] Costumo trabalhar de 6h a 9h por dia, às vezes mais, às vezes menos, dependendo dos cancelamentos dos alunos. Geralmente são de seis a nove aulas por dia, só na academia. Às quartas de manhã, minha agenda é bloqueada — não marco nenhuma aula. Uso esse tempo para acordar um pouco mais tarde e estudar [...] Costumo me dedicar a cursos e à leitura de artigos, especialmente agora que iniciei uma pós-graduação. Gosto muito de me aprofundar em temas específicos. Sobre minha rotina: minha primeira aula é às 6h da manhã. Acordo por volta das 5h, tomo café e chego na academia às 6h50min. Às vezes dou aula até às 18h. Sempre paro no horário de almoço. Minha última aula da manhã termina às 11h. Nunca marco aula depois disso. Retorno às 14h. Em casos específicos, marco às 13h, quando preciso recuperar um aluno. À tarde, sigo até às 18h, 19h ou até 20h, dependendo do dia. Como *Personal* autônomo, os horários são muito quebrados. Alguns alunos treinam às 6h nas segundas, quartas e sextas. Nas terças e quintas, começo mais tarde. Se o aluno precisar mudar de horário, tento realocar, desde que avise com antecedência. (Bernardo)

[...] Acordo sempre às 4h 30 da manhã para tomar banho, café e me organizar. Começo às 5h na *Sky*. Trabalho entre 6h e 7h diárias, dependendo do fim de semana.[...] O professor formado que trabalha no sábado faz 6h; quando folga no sábado, trabalha 7h durante a semana, por conta da carga horária mensal. Fico na academia das 5h até às 11h ou 12h. [...] Depois, faço meu treino ali mesmo e estou liberada. Atualmente, atendo uma aluna de *Personal* às 17h em outro local. Trabalho, em média, 36 horas semanais, dependendo do sábado.[...] Não trabalho domingos nem feriados. [...] Trabalho dois sábados sim e um não.[...] (Amanda)

Tais características refletem uma lógica de funcionamento laboral que ultrapassa a formalidade do emprego e insere os/as profissionais da Educação Física em um cenário de (auto)intensificação do trabalho, no qual a gestão do tempo é individualizada e constantemente adaptada à lógica da produtividade. Conforme descreve Antunes (2018), vivemos uma reconfiguração da classe trabalhadora, múltiplas inserções e uma subjetividade moldada pela pressão por desempenho contínuo. Para o autor, “o novo padrão de precarização do trabalho combina subordinação, informalidade e responsabilização individual, criando o que denomino de nova morfologia do trabalho precarizado” (Antunes, 2018, p. 35). Nesse cenário, a atuação dos/as profissionais de Educação Física é atravessada pela ideologia do empreendedorismo, nesse caso, opera como um dispositivo de captura subjetiva, ocultando relações assimétricas e reproduzindo uma lógica de intensificação e desproteção do trabalho no setor do *fitness*.

Como aponta Quelhas (2012), mesmo quando inserido/a em uma estrutura institucional, como uma academia, o/a trabalhador/a assume funções autogeridas —

é responsável por captar seus próprios/as alunos/as, definir sua carga de trabalho e negociar diretamente seus ganhos. O autor afirma que “a existência deste [trabalhador/a] nas empresas expressas, com nitidez, a presença da ideologia do [empreendedorismo] neste segmento da moderna economia capitalista” (Quelhas, 2012, p. 110). Tal lógica promove a flexibilização das relações de trabalho e transfere ao indivíduo a responsabilidade pela sua estabilidade financeira.

Nesse cenário, torna-se evidente o processo de subjetivação da precarização. Conforme analisa Nozaki (2004), no contexto da racionalidade neoliberal, os/as trabalhadores/as passam a internalizar a instabilidade como uma responsabilidade individual, naturalizando como escolha aquilo que, na realidade, é resultado de imposições estruturais do mercado. Como destaca o autor: “[O/a trabalhador/a] se torna sujeito da precarização, assumindo como liberdade aquilo que, na verdade, é imposição estrutural do mercado” (Nozaki, 2004, p. 51).

Portanto, a partir dos relatos dos/as profissionais entrevistados/as e do referencial teórico mobilizado, compreende-se que a rotina desses/as trabalhadores/as é marcada por jornadas longas, fragmentadas e intensificadas, mediadas por uma lógica de autogestão forçada e ausência de suporte institucional efetiva.

Acerca da satisfação com o trabalho e com o salário que recebem atualmente, todos/as os/as 5 profissionais entrevistados/as revelaram percepções ambíguas. Embora alguns/as expressem contentamento com a atuação profissional e com o ambiente laboral, os relatos também revelam sinais de desgaste, instabilidade e insatisfação com as condições estruturais da profissão, especialmente no que se refere à remuneração e à longevidade da carreira. Como pode ser visualizado abaixo:

Com o trabalho, estou satisfeito, por mais que a carga horária seja grande, mas foi uma escolha minha de fazer o trabalho de dois turnos. Estou satisfeito, mas ainda quero procurar mais. Hoje é meu salário: juntando a academia e *Personal Trainer*, dá em torno de 5.500 reais, às vezes 6.500 reais. Vai depender ali dos *Personal*. Ali que entra, mês sem mês, às vezes para um, sai outro, mas é, em média, fixo só de academia, 5.200 reais. Minha hora-aula eu cobro 45 reais. Aí vai de quantas vezes a pessoa vai fazer na semana e joga ali um total de aulas por mês. Recebeu, mas geralmente está em torno de 490,00 reais, que a maioria faz 3 vezes na semana. (Pedro)

Sim, aqui eu estou satisfeita. É o melhor que tem na cidade. É uma academia de rede, eles pagam bem. Pelo campo de trabalho, é 2.300 reais, líquido, mais o vale-transporte. (Marina)

Eu gosto do que eu faço. Eu gosto de dar aula e tal. Acho uma rotina bem cansativa. Claro, se a gente parar para olhar na sala de musculação, quantos *Personal* — que eu digo os autônomos — que estão trabalhando por conta acima de 40 anos de idade? Não tem na pista quase nenhum. Então, o meu pensamento é o seguinte: eu não acho que eu aguento mais muito tempo nessa rotina pesada. Eu precisei criar um plano B para poder sair disso. Hoje, como funcionário da academia, recebo, em média, uns 3.000 reais. Os alunos de *Personal*, assim, devem dar mais uns 3.000, totalizando 6.000 reais. Mas, com uma rotina bem pesada, às vezes, não compensa. (Matheus)

Então, satisfeito... Eu acho que não me considero 100% satisfeito, porque eu acho que eu poderia fazer mais. Só que isso não depende só de mim; isso depende muito da adesão dos alunos. Acho que dá para dizer que sim, no sentido de que eu consigo... Te dizer: eu consigo gerar minha própria riqueza, assim como eu faço hoje. Eu consigo me sustentar e ainda guardar uma certa quantia para pensar em projetos futuros. Então, para o que eu quero hoje, estou satisfeito. Poderia estar melhor? Poderia, mas estou satisfeito. Isso de salário é meio complicado, porque, como a gente é autônomo, a gente varia muito. Tem aluno que vai viajar, tem aluno que não sai e volta. Mas, o maior valor: 6.000 reais, mais ou menos, e o mínimo que já tirei foi 4.000 reais. É mais ou menos essa variação. (Bernardo)

Aqui, na empresa, na *Sky*, eu estou satisfeita, porque foi a primeira vez que eu fui valorizada. Com relação à carteira e todos os benefícios que o trabalhador deveria sempre ter, atualmente o meu salário gira em torno de 2.400 reais. Fora o vale-transporte, então fecha ali uns 2.500 reais, mais ou menos. E aí, claro, fora o *Personal*, que aí eu adiciono em cima desse valor para ter a renda total. Mas aqui mesmo é 2.500 reais, mais ou menos. O máximo que eu já tirei foi quando trabalhava em dois lugares: aqui e em outro lugar. Com os valores de pista, chegava a mais ou menos uns 3.300 reais. Mas era aquilo... É uma rotina extremamente exaustiva, que eu não aguentei: trabalhar 12 horas por dia. (Amanda)

Esses relatos dialogam com os achados de Silva e Krug (2007), que indicam que a satisfação no ambiente de trabalho está fortemente relacionada à interação com os/as alunos/as, ao ambiente coletivo e ao reconhecimento simbólico da prática profissional. No entanto, Anversa *et al.* (2019) destacam que a satisfação profissional é determinada por um conjunto mais amplo de fatores interdependentes, como o equilíbrio entre remuneração e carga horária, possibilidades de ascensão, condições contratuais e valorização da formação. Quando esses elementos não estão presentes de maneira equilibrada, o resultado é um sentimento difuso de frustração e descontinuidade com sua área de atuação.

Nesse sentido, os depoimentos revelam que, embora haja certo contentamento com o exercício da função mediado pelo gosto pelo ensino e pela construção de

vínculos interpessoais, há também indícios de descontentamento com a estrutura da carreira na Educação Física, sobretudo no setor privado e no ambiente das academias. A ausência de planos de carreira, a dependência de remuneração variável e a sobrecarga de trabalho configuram uma realidade de fragilidade ocupacional. Como destaca Castel (1998), essa fragilidade não implica apenas perda de direitos, mas desfiliação progressiva das proteções sociais e simbólicas que estruturam o trabalho estável.

A renda de muitos/as profissionais depende da combinação entre academia, *Personal* e consultorias *online*, o que torna a estabilidade autogerida e fragmentada. Os dados de jornada, vínculo, renda e tecnologias são sintetizados no Quadro 2:

Quadro 2: Síntese dos dados empíricos dos/as participantes segundo vínculo, jornada, renda e uso de tecnologias digitais.

Participante	Vínculo e atuação	Jornada aproximada	Renda aproximada informada	Mediação digital relatada
Pedro	Vínculo formal na academia e atuação como <i>Personal Trainer</i>	Cerca de 12h diárias, somando academia e <i>Personal</i>	Entre R\$ 5.500,00 e R\$ 6.500,00	Consultoria <i>online</i> em pequena escala e uso de recursos digitais para formação
Marina	Vínculo formal na academia, <i>Personal</i> e consultoria <i>online</i>	6h na academia, além de atendimentos como <i>Personal</i>	R\$ 2.300,00 líquido, mais vale-transporte e rendas adicionais	Uso do aplicativo <i>Technofit</i> e atendimento online
Matheus	Vínculo formal na academia e atuação como <i>Personal Trainer</i>	Rotina extensa, com trabalho pela manhã, tarde e noite	Cerca de R\$ 6.000,00 somando academia e <i>Personal</i>	Uso limitado de redes e abandono temporário da consultoria online por falta de tempo
Bernardo	Atuação autônoma como <i>Personal trainer</i>	Entre 6h e 10h, com horários fragmentados	Entre R\$ 4.000,00 e R\$ 6.000,00	Uso de <i>Instagram</i> para divulgação, ainda que de modo irregular
Amanda	Vínculo formal na academia e atendimentos como <i>Personal</i>	Entre 6h e 7h diárias, com variação nos fins de semana	Cerca de R\$ 2.500,00, além de rendas complementares	Uso restrito de planilhas/PDFs e pouca exposição em redes sociais

Fonte: Elaboração própria, com base nas entrevistas realizadas em 2025.

O Quadro 2 indica que a precarização não se limita à ausência de vínculo

formal. Mesmo com carteira assinada, a renda depende da soma entre salário fixo, *Personal* e atividades digitais. Borges *et al.* (2021) também identificam jornadas variáveis e remunerações heterogêneas em academias, muitas vezes insuficientes sem a multiplicação de frentes de trabalho.

Quanto à divisão sexual do trabalho, os dados sugerem desigualdades na inserção profissional, visíveis nos menores salários fixos das entrevistadas e nos relatos de maior responsabilização no ambiente da academia. A pesquisa, porém, não permite afirmar que essa diferença decorra de menor demanda pelos serviços prestados por mulheres. O que se evidencia é a permanência de hierarquias de gênero que afetam valorização, remuneração e distribuição de responsabilidades.

Outro ponto que merece destaque diz respeito às opressões vivenciadas pelas mulheres no ambiente da academia. As duas entrevistadas relataram situações em que se sentiram sobrecarregadas e subvalorizadas. Marina, por exemplo, afirma: “[...] Eu comando mais uns dois estagiários na pista, sou muito cobrada por isso, faço tudo: o serviço de estratégias e monto a planilha de treinamento de todos os alunos [...]”. Já Amanda complementa esse relato, como se observa a seguir:

[...] Então, o professor aqui tem uma responsabilidade muito grande em relação aos estagiários. Então, se o Joãozinho, que é estagiário, fez algo de errado, teve reclamação do Joãozinho, vão vir em mim para eu chamar o Joãozinho para conversar, entendeu? E se não der certo? No último caso, é o meu que está na reta, não é o do Joãozinho, porque eu não consertei. Então, é muita responsabilidade para cima de mim. Aí tu vai falar: 'Joãozinho, assim, assim, assado, cuida isso.' Joãozinho não quer ouvir, porque o Joãozinho quer fazer o que o Joãozinho quer, mas não é assim. É o que a Sky quer, entendeu? Então, é muita responsabilidade assim! [...]

Sob outro ponto de vista, os entrevistados do sexo masculino não relataram esse tipo de cobrança, o que evidencia que o segmento *fitness* ainda é marcado pelo machismo, privilegiando a atuação masculina. Em detrimento disso, as mulheres tendem a permanecer menos tempo atuando dentro das academias, enquanto os homens expandem sua jornada de trabalho para além desses espaços, exercendo maior carga horária em outras frentes da profissão.

Os desdobramentos dos processos de (auto)intensificação na Indústria *Fitness*

Quando questionados/as sobre outras atividades além da academia, os/as entrevistados/as indicaram atuação concentrada no próprio campo *fitness*, especialmente em academias e atendimentos personalizados. Essa exclusividade, porém, não significa estabilidade, pois há variações de tempo, renda e circulação entre espaços presenciais e digitais.

[...] Não. Nenhum é só academia e *Personal Trainer*. (Pedro)
[...] Só academia, *Personal* e *personal online* (Marina)
[...] Não só é musculação, só na academia dando aulas são de 6, 8 há 9 aulas por dia. (Bernado)

As entrevistas evidenciam que a maioria dos/as profissionais atuantes como *Personal Trainers* se dedica exclusivamente às atividades relacionadas às academias de ginástica e ao atendimento personalizado. Ainda que a atuação ocorra majoritariamente nesse campo, é recorrente a prática de acumulação de funções, o que revela um traço característico do mercado de trabalho na área da Educação Física. Diante das transformações nas relações de trabalho no setor *fitness*, muitos/as profissionais optam — ou são compelidos/as — a atuar em múltiplos espaços, diversificando suas frentes de trabalho como estratégia de sobrevivência econômica.

Dados empíricos corroboram esse diagnóstico. Conforme estudo realizado por Filho, Moura e Antunes (2011), a totalidade dos/as trabalhadores/as entrevistados/as atuava com atividades personalizadas — caracterizadas pela rotatividade de alunos e alunas — e 84% deles/as estavam vinculados/as a pelo menos dois locais de trabalho. Nessas múltiplas inserções, os/as profissionais desenvolviam funções distintas, como aulas coletivas e atendimento individualizado, o que resultava em jornadas diárias que variavam entre 8 e 12 horas. Coadunando com fala de Bernardo como podemos visualizar a seguir:

[...] Eu mais ou menos tenho trabalhado de 6h a 9h, mais ou menos, às vezes 10h, às vezes 5h. Então é depende muito se os alunos cancelam, se não cancelam, mas geralmente em torno de 6, 8 ou 9 horas. [...]É porque o *Personal* autônomo, ele tem uns horários meio quebrados, determinados alunos[...] eu tenho uma aluna em outra academia, cobro deslocamento [...] (Bernardo)

Nesta esteira, Albílio (2020) aponta que neste cenário, consolida-se a ideia do empreendedorismo como alternativa supostamente viável e desejável. O/a

profissional é incentivado a se tornar “dono/a de si”, assumindo integralmente os riscos de um mercado flexível, precário e competitivo.

Como observa Antunes (2020), a uberização expressa relações travestidas de prestação de serviços, marcadas por subordinação, informalidade, terceirização, intermitência e vínculos instáveis. Aqui, o conceito opera como mediação analítica, e não como equivalência direta ao trabalho por aplicativo clássico. Ele ajuda a compreender responsabilização individual, instabilidade da renda, fragmentação da jornada e dependência da visibilidade profissional no *fitness*.

Na uberização, a dispersão opera em novas dimensões e lógicas. Agora é preciso mirar na figura plenamente consolidada do trabalhador como auto gerente de si mesmo, responsável por sua própria sobrevivência e permanência em um trabalho onde nada parece estar garantido. O trabalhador uberizado inicia sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la. As estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência passam a estar no cerne da reprodução social dos trabalhadores, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho (Albilio, 2020. p.115).

No que repercute, as falas dos/as participantes revelam que a multiplicidade de atividades desenvolvidas não se dá de forma planejada ou saudável, mas sim sob um regime marcado por jornadas fragmentadas, instabilidade contratual e sobreposição de turnos. Essa configuração impacta diretamente na organização das rotinas diárias, frequentemente iniciadas antes do amanhecer e estendidas até o período noturno. Mesmo nos intervalos em que não estão em atuação direta na sala de musculação — acompanhando alunos/as nas academias — os/as profissionais tendem a ocupar esses períodos com atendimentos personalizados, seja presencialmente ou por meio de plataformas digitais, como sinalizou dois de nossos entrevistados.

Dentre os/as cinco entrevistados/as, três realizam todos os atendimentos na sala de musculação na academia Sky, enquanto os/as outros/as dois/as, como Bernardo e Amanda, atuam em mais de um espaço, deslocando-se para outras academias a fim de atender seus/suas alunos/as. Essa dinâmica evidencia a lógica de uberização do trabalho, em que a mobilidade, a polivalência e a intermitência se tornam características estruturantes da profissão.

Se, no setor produtivo, a polivalência e a flexibilidade tornam-se chaves para a requalificação do trabalho, por outro lado, estendem a noção de competências para o setor de serviços. Todos concorrem a um sistema de certificações e, tendo em vista a crise estrutural do trabalho abstrato, instaura-se a ideologia da empregabilidade, ou seja, não se trataria de falta de empregos, mas de falta de condições de se empregar [do/a trabalhador/a]. (Nozaki, 2004, p. 143).

Essa leitura é essencial para compreender a realidade vivenciada pelos/as professores e professoras de Educação Física, especialmente no contexto das academias e do trabalho mediado por plataformas digitais. A constante variação na agenda, aliada à ausência de pausas adequadas para descanso ou recuperação física e mental, configura um processo evidente de (auto)intensificação do trabalho. Inserido em um mercado que desloca a responsabilidade pelo sucesso profissional para o indivíduo, o/a trabalhador/a assume integralmente a tarefa de manter-se ativo/a, visível e produtivo/a, mesmo diante de condições precárias e adversas. O que se observa é a internalização das exigências de performance impostas pelo mercado, resultando em uma gestão individualizada do tempo, da energia e da imagem profissional. Sob o discurso da liberdade, da autonomia e do empreendedorismo, o que se perpetua, na prática, é a intensificação da exploração laboral, agora reformulada em termos de escolha e autogerenciamento.

O cenário revelado aponta para um mercado que demanda desempenho contínuo, adaptabilidade e multifuncionalidade, mas que não oferece contrapartidas proporcionais em termos de valorização, reconhecimento ou bem-estar. Em última instância, trata-se de uma lógica que naturaliza a sobrecarga como expressão de sucesso, ao mesmo tempo, em que compromete a saúde e a qualidade de vida de quem atua em sua base. Nesta circunstância, o estudo como o de Félix *et al.* (2020) reforçam essa constatação ao mostrarem que, para garantir uma renda compatível com o custo de vida, profissionais de Educação Física em academias são obrigados/as a atender ao maior número possível de alunos e alunas, muitas vezes em turnos sucessivos e sem intervalos adequados. Isso compromete aspectos fundamentais da qualidade de vida, como descanso, lazer e autocuidado. O paradoxo torna-se evidente: ao mesmo tempo, em que promovem saúde, bem-estar e combate ao sedentarismo para seus alunos/as, esses profissionais enfrentam condições laborais que dificultam a manutenção de sua própria saúde física e mental.

Essa realidade, longe de ser uma exceção, expressa uma lógica mais ampla de precarização estrutural do trabalho, tal como analisa Antunes (2018), ao abordar a

crescente desregulamentação dos vínculos formais, a substituição do emprego estável por formas flexíveis e a mercantilização do tempo de vida. O/a trabalhador/a da Educação Física, nessa lógica, torna-se um “trabalhador/a dos/as serviços”, multifacetado e multifuncional, sem garantias, e que precisa estar permanentemente disponível para preservar sua posição no mercado. É o que Sennett (2015) conceitua como “trabalhador/a do presente estendido”: aquele que vive sob a lógica da urgência contínua, sendo impelido a abandonar a previsibilidade da carreira linear para se adequar a uma economia que exige adaptação constante e performance individualizada.

Neste artigo, a plataformização não significa subordinação integral a aplicativos. O termo é usado para analisar a incorporação desigual de aplicativos, redes sociais e ferramentas digitais na organização, divulgação, controle e expansão do trabalho. No caso estudado, ela aparece em prescrições de treino, consultorias *online*, *Instagram*, envio de planilhas e estratégias de visibilidade profissional.

Utilizo bastante. Tem uma plataforma *online* de cursos que é muito boa. É o jeito mais fácil, para mim, de estudar. Tenho duas pós-graduações presenciais, mas, para mim, o *online* ajuda bastante. Hoje, tenho mentoria também com um professor de grupos especiais, então utilizo bastante as redes sociais para esse fim. Sim, trabalho com consultoria *online* também. É pouco, porque não tenho muito tempo para atender uma grande quantidade de alunos *online*. Então, eu atendo de dois a três alunos presencialmente e, no máximo, umas cinco consultorias, para que eu consiga entregar um trabalho do jeito que eu gosto. Entra como uma renda extra. Costumo cobrar em torno de 120 reais por hora/aula na consultoria *online*. Mas hoje estou com apenas três alunos e nem faço questão de divulgar, porque, senão, não sobra tempo para nada. E aí tu acabas fazendo o serviço de qualquer jeito. Aí, não me adianta. (Pedro)

Sim, eu utilizo plataforma digital, o aplicativo da *Technofit* e para mim é muito bom! É um dos melhores custo-benefício é muito baixo. Não sei, acho menos de 30 reais por mês. Tenho 33 alunos *online* e na academia tenho só dois por enquanto. (Mariana)

Eu não utilizo, falho muito nessa parte quando trabalhava com consultoria, eu usava. Mas, meio que abandonei a consultoria assim, mais por essa função de falta de tempo mesmo. Que foi erro meu, na verdade. Porque, o atendimento presencial, ele é mais lucrativo. Gera um desgaste há mais. Ele é mais lucrativo. E no momento em que eu tomei essa decisão de não. Não trabalhar com uma consultoria. Eu estava precisando, então a parte financeira pesou mais. Hoje eu me arrependo. Eu acho assim, eu poderia focar mais. Daria uma liberdade a mais com a questão de redes sociais assim, eu não uso para promover meu trabalho. Eu acho que é uma falha da minha parte,

porque hoje em dia tudo por ali. Como eu não tenho tempo, não consigo desenvolver lá também. (Matheus)

Utilizo, mas deveria utilizar muito mais. Atualmente é só compartilho as minhas aulas, eu posto *stories* no *Instagram* dos alunos executando os exercícios. Me apresentar, eu já me apresentei, mas não faço isso com frequência porque o pessoal que segue, já, sabe? Meu perfil já moldado pra isso, já tem meu CREF, já tem tudo. Então, basicamente eu uso mais é para é compartilhar as aulas do aluno mesmo. Ali já conversei sobre alguns assuntos específicos também. É o último que eu conversei com esse cinesiologia. Não sei se você sabe o que é, mas eu tive uma aluna que tem problema ombro. Ela limitação de movimento no ombro por medo. Porque ela teve uma lesão, então, só do fato dela ter medo, ela tem uma fobia de realizar o movimento, porque ela meio que entra em uma crise de ansiedade, porque ela acha que vai torcer de novo desenvolveu isso. Eu tento tratar isso, e eu conversei sobre isso no meu *Instagram*. Eu deveria fazer muito mais conteúdos ainda, é bem-parado em relação ao que eu gostaria que fosse. (Bernardo)

Uso, antigamente, usava bem mais, postava coisas e vídeos de alunos, hoje eu não posto. Inclusive o meu nome estava tal *Personal* treinadora, tirei. Eu não sou muito fã do *Instagram*, acho eu sou muito mais resguardada assim, mas logicamente que não é visto, não é lembrado. Eu peço bastante nisso e talvez poderia esperar até melhor dos alunos se eu divulgasse, entendeu? Mas é por gosto pessoal, sabe não utilizo muito não. Não, utilizo plataformas. Todas as consultorias que eu faço eu uso, faço um arquivo mesmo, pessoal em PDF, coloco ali, tem a coluna, as tabelas e tal. Digitaliza os treinos e mandou para os alunos. Eu tenho 3 alunos de consultoria, está e todos eles já são bem maduros na musculação, então e geralmente 2 deles eu acompanho todos os dias, assim, eles treinam aqui. Eu ao auxílio mostro como faz o exercício. Então eles já têm mais ou menos uma noção, mas eles são sempre avançados. Eu não tenho um padrão assim, não tem nada pronto. Tudo é muito na hora e vou vendo o que a pessoa fez, uma coisa mais complexa, vendo como é que foi a evolução dela, que o ela precisa melhorar. Sempre em base de peso e fotos de referência, faço uma avaliação física assim, desde que a pessoa precisa melhorar. Se eu não tenho contato direto com ela, eu peço foto para ver se ela tem algum desvio na postura, eu trabalho em cima disso. (Amanda)

No que tange ao uso de tecnologias digitais, o que se pode observar a partir das entrevistas é que, no universo laborativo desse contingente de trabalhadores e trabalhadoras, suas atividades estão profundamente imbricadas com o uso de plataformas, aplicativos e redes sociais. Constata-se, portanto, que apenas dois participantes não utilizam recursos digitais em sua prática profissional. É o caso de Amanda, que afirma: “Não, não utilizo plataformas”, revelando preferência por uma organização mais orgânica dos treinos. Ela explica: “Todas as consultorias que eu faço, eu uso, faço um arquivo mesmo, pessoal, em PDF; coloco ali, tem a coluna, as

tabelas e tal". Entre os demais participantes, prevalece a percepção de que o trabalho presencial continua sendo mais lucrativo, ainda que alguns utilizem plataformas digitais como forma complementar à atuação tradicional. Como reparamos que apenas um dos/as entrevistados/as utiliza as redes sociais com maior frequência, compartilhando suas aulas, postando *stories* com os/as alunos/as executando exercícios e publicando conteúdos relacionados à saúde adotando, assim, uma postura próxima à de um/a influenciador/a digital. Como exemplifica Gabellini *et al.* (2020, p.1)

Com mais de um bilhão de usuários, o *Instagram* tornou-se a maior rede social com perfis ativos dos últimos tempos, até o momento. É dentro da plataforma que se verifica trocas sociais, desenvolvimento pessoal, criação e propagação de discursos, ações e produtos. E, cada vez mais, nota-se uma crescente alta sobre os discursos pautados em noções de saúde, bem-estar, prática de exercícios físicos e gestão de rotinas saudáveis. Por permitir, através de suas funcionalidades, muita interação e possibilidades, a rede passou a ser o espaço de desenvolvimento de agentes sociais engajados com sua produção de influência sobre seu público, os influenciadores. É através dos estilos de vida desse público, acompanhando esse novo fenômeno das redes [...]

Entre os/as participantes que utilizam aplicativos, Marina relatou o uso do *Technofit*, com custo aproximado de R\$ 30,00 mensais, para atender 33 alunos/as online. A plataforma permite acesso à planilha e a vídeos dos exercícios, reorganizando prescrição, acompanhamento e comunicação. Ainda assim, essa mediação não elimina a centralidade do trabalho presencial nem aparece de forma homogênea entre os/as entrevistados/as.

Cruzando com essas experiências, o estudo de Silva e Cerutti (2024) realizou uma análise de trabalhos acadêmicos publicados entre os anos de 2012 e 2022 que resultaram no desenvolvimento de aplicativos voltados à prática de atividades físicas. Foram identificados apenas três produtos acadêmicos com essa finalidade: uma tese, uma dissertação e um trabalho de conclusão de curso. No entanto, os autores chamam atenção para uma ausência significativa: em nenhum dos casos analisados foi possível confirmar se houve a consulta a profissionais de Educação Física no processo de desenvolvimento dos aplicativos. A partir dessa constatação conclui-se que "existe uma grande lacuna no desenvolvimento de aplicativos móveis para promoção da saúde através das atividades físicas provenientes de pesquisas científicas e que a maioria dos aplicativos disponíveis nas plataformas digitais não

mostra, a priori, a preocupação de garantir a confiabilidade científica na construção de seus programas" (Silva & Cerutti, 2024, p. 1-2). Tal cenário reforça a importância de articulação entre produção científica, prática profissional e desenvolvimento tecnológico, a fim de assegurar que esses recursos estejam fundamentados em saberes legítimos e comprometidos com a saúde e o bem-estar dos/as praticantes.

Corroborando essa realidade, Neto e Húngaro (2022) indicam que plataformas digitais vêm reconfigurando o trabalho na Educação Física, com vínculos informais, autonomia aparente e responsabilização individual pela empregabilidade, formação, imagem e *marketing* pessoal. No presente artigo, essa leitura ajuda a interpretar a pressão por visibilidade, disponibilidade e produtividade, embora o uso das plataformas seja desigual entre os/as entrevistados/as.

Como podemos observar nos depoimentos, alguns profissionais relatam não conseguir tempo suficiente para se dedicar ao trabalho com consultoria *online*. Nesse sentido, percebe-se a introjeção de um sentimento de inadequação, como se estivessem em desvantagem ou em atraso por não conseguirem atuar de forma eficaz no meio digital — revelando, assim, uma pressão simbólica que associa sucesso profissional à presença e desempenho nas plataformas virtuais.

Complementarmente, a pesquisa de Martins *et al.* (2013), realizada com *Personal Trainers* da cidade de Trindade-GO, evidencia a centralidade do *marketing* pessoal na carreira desses profissionais. Dos entrevistados, 89% realizam ações de *marketing* e 100% reconhecem a importância da promoção da imagem profissional. Os principais meios de divulgação são cartões de visita (30%), redes sociais/sites (30%) e recomendações (20%), sendo que o *marketing* boca a boca foi apontado como o canal mais eficaz para atração de clientes (45%). Apesar do avanço das redes sociais, os dados sugerem que a confiança interpessoal ainda desempenha papel determinante na captação e fidelização de alunos/as. Além disso, os principais motivos que levam os clientes a buscarem o serviço de *Personal Trainer* são a promoção da saúde (31%), a estética (24%) e o desempenho esportivo (17%). A maioria dos profissionais possui jornada de trabalho em tempo integral e atende mais de dez alunos e/ou alunas, o que evidencia o esforço em conciliar múltiplas demandas em contextos altamente competitivos/as. Portanto, os dados aqui apresentados e analisados revelam que, embora o *marketing* pessoal e o uso das plataformas digitais estejam amplamente integrados à prática profissional dos *Personal Trainers*, essa

incorporação não ocorre de forma homogênea. Ela reflete desigualdades de tempo, recursos, disposição subjetiva e domínio técnico, ao mesmo tempo, em que reafirma as tensões típicas da plataformização: entre visibilidade e sobrecarga, entre autonomia e auto exploração.

Para consolidar nossas análises, recorreremos às reflexões de Nozaki (2005), em uma época que não se tinha esse processo, mas que oferece uma crítica contundente sobre a forma como o mercado de trabalho tem sido concebido no campo da Educação Física — especialmente no que diz respeito aos seus impactos sobre a formação e atuação profissional. Segundo o autor, há uma tendência recorrente de se adotar análises imediatistas e apologéticas, centradas apenas na identificação de espaços em que seja "mais fácil vender nossa única mercadoria, a força de trabalho", sem considerar, de forma crítica, as contradições que estruturam essa relação no contexto do capital. Como afirma Nozaki (2005, p. 11), isso se dá "sem ao menos avaliar as contradições dela emanada no que tange à exploração do trabalho humano, que maximiza as relações de precariedade na contemporaneidade." O autor destaca que, no atual cenário de crise do trabalho abstrato, a noção de "mercado de trabalho" assume um caráter ideológico. Em vez de representar um espaço neutro de oportunidades, essa noção atua como um mecanismo de adaptação dos/as trabalhadores/as às condições de maior vulnerabilidade e instabilidade. Trata-se, portanto, de uma estratégia funcional ao capital, que, para continuar sua lógica de reprodução, exige a intensificação da exploração da força de trabalho e a naturalização das formas precarizadas de ocupação.

Assim, compreender o mercado de trabalho da Educação Física apenas como um campo de possibilidades para o exercício profissional, sem problematizar suas contradições estruturais, é correr o risco de reforçar uma lógica que esvazia o sentido emancipatório da formação e legitima as formas contemporâneas de exploração. A crítica de Nozaki nos convoca, portanto, a não apenas mapear os espaços de atuação, mas a interrogar as condições em que essa atuação se dá — suas determinações econômicas, ideológicas e seus efeitos sobre a dignidade do trabalho humano e Lima (2009, p.1069), também enfatiza que há "a necessidade da formação de [um/a] profissional crítico, que possa com suas intervenções mudar esse quadro atual relacionado à saúde e atividade física."

Considerações finais

Os achados apontam para uma precarização estrutural do trabalho na Indústria *Fitness*, marcada pela intensificação das jornadas, acúmulo de funções e pela plataformização como nova fronteira da exploração. A narrativa do “empreendedor de si” despolitiza o debate e transfere ao/a trabalhador/a a responsabilidade por seu sucesso ou fracasso, obscurecendo os condicionantes estruturais do capital.

Ao mesmo tempo, evidencia-se um paradoxo: profissionais que promovem saúde e bem-estar para seus alunos/as enfrentam, eles próprios, rotinas que comprometem descanso, lazer e autocuidado. Como lembra Sennett (2015), trata-se do “trabalhador do presente estendido”, permanentemente disponível e submetido à urgência contínua.

Diante desse cenário, é necessário fortalecer formas coletivas de resistência, como sindicatos, associações e espaços de organização profissional, para reivindicar melhores condições laborais e enfrentar a flexibilização, a uberização e a responsabilização individual.

O estudo apresenta limitações: foi realizado com cinco participantes, em duas unidades de uma mesma rede e em uma única cidade. Seus resultados não devem ser generalizados para todo o setor *fitness*, mas compreendidos como análise qualitativa situada. Pesquisas futuras podem ampliar participantes, redes, cidades e tipos de vínculo, além de triangular entrevistas, documentos, contratos e observação sistemática.

No campo da Educação Física, especialmente no setor privado e não escolar, o desafio contemporâneo consiste em construir alternativas que articulem tecnologia, dignidade e proteção social. Apenas assim será possível enfrentar as contradições da Indústria *Fitness* e avançar na valorização de um trabalho que, ao cuidar do corpo e da saúde da população, também precisa assegurar condições dignas para quem o realiza.

Referências

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão. **Boitempo Editorial**, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. **Boitempo Editorial**, 2020.

ANTUNES, A. C. **Academias de ginástica e musculação: preparação de recursos humanos**. 2000. 147f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Motricidade) – UNESP, Rio Claro.

ANVERSA, Ana Paula et al. Satisfação profissional de professores de Educação Física em academias de ginástica. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 24, n. 2, p. 110-118, 2019.

BORGES, Adriano França et al. Condições de trabalho e aspectos pedagógicos de professores de educação física em academias de ginástica. **Arquivos em Movimento**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 454-470, 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio Laboral e As Questões Contemporâneas à Saúde do Trabalhador. **Expressão Popular**, São Paulo, v. 1, p. 1-488, 2013.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

FREITAS, Diego Costa et al. O envelhecer na visão do profissional de Educação Física atuante em academia de ginástica: corpo e profissão. **Movimento**, v. 20, n. 4, p. 1523-1541, 2014.

FURTADO, Roberto Pereira. Convívio social, diversão e entretenimento como valor de uso e promessa nas academias de ginástica híbridas. **LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 11, n. 2, 2008.

GOMES, Gabriel Vielmo. **Os ideários pós-modernos no mundo do trabalho: implicações para o campo de trabalho da educação física**. 2022.

GABELLINI, Laryssa; VIEIRA, Soraya. Mercantilização de Si: Corpo, Saúde e Estilos de Vida em Perfis Fitness do Instagram. In: **Anais do 43º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, Juiz de Fora, MG, p. 1-15, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Ed. 4. São Paulo: Atlas S. A., 2002. p.176.

HARTWIG, Tiago Wally. **Condições de trabalho e saúde de profissionais de Educação Física atuantes em academias da cidade de Pelotas-RS**. 2012. 183f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - UFPel, Pelotas.

LIMA, Marisa Mello. Mercadorização do corpo, corpolatria e o papel do profissional de Educação Física. **Revista Estudos-Revista de Ciências Ambientais e Saúde (EVS)**, v. 36, n. 5, p. 1061-1071, 2009.

MARTINS, Luana Cristina Vieira et al. Personal trainers e seu marketing: Venda da imagem. In: **V Seminário de Pesquisa e TCC da FUG**, p. 164-191, 2013.

MINAYO, MC de S. et al. Pesquisa Social-Teoria, **Métodos e Criatividades**. Rio de Janeiro. 2002.

NETO, Walmir Arruda De Sousa; HÚNGARO, Edson Marcelo. Plataformas de trabalho no setor fitness: qual o futuro deste serviço? **Revista Ciências do Trabalho**, n. 21, 2022.

NOZAKI, Hajime Takeuchi. **Educação física e reordenamento no mundo do trabalho: mediações da regulamentação da profissão**. Niterói: UFF, 2004.

NOZAKI, Hajime Takeuchi. **O GTT de Formação Profissional e Mundo do Trabalho do Colégio Brasileiro de Ciências do Esporte**, 2005.

PASQUALI, Dennia; MASCARENHAS, Fernando. A indústria do fitness e seu desenvolvimento desigual: um estudo sobre as academias de ginástica na cidade de Goiânia. **Pensar a Prática**, v. 14, n. 2, 2011.

QUELHAS, Álvaro de Azeredo. **Trabalhadores de educação física no segmento fitness**: um estudo da precarização do trabalho no Rio de Janeiro. 2012. 251f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – UNESP, Marília.

SILVA, Luciano Panosso; CERUTTI, Elisabete. Atividade física como forma de intervenção para melhoria da saúde apoiada pelo uso da tecnologia através de aplicativos: confiável ou não? **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 10, 2024.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Editora Record, 2015.

SILVA, Rosane de Fátima; KRUG, Hugo Norberto. Aspectos que interferem na satisfação de professores de Educação Física em seu ambiente de trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 18, n. 3, p. 329-338, 2007.