FORMALIZAÇÃO CONTRADITÓRIA, PROFESSOR *DELIVERY* E TRABALHO DIGITAL NA INDÚSTRIA *FITNESS*: RECONFIGURAÇÕES DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO FÍSICA[1]

CONTRADICTORY FORMALIZATION, "PROFESSOR DELIVERY" AND DIGITAL WORK IN THE FITNESS INDUSTRY: RECONFIGURATIONS OF WORK IN PHYSICAL EDUCATION

Luan Sant'Anna[2]

Ricardo Rezer[3]

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar as reconfigurações do mundo do trabalho de professores e professoras de Educação Física que atuam na indústria *fitness,* considerando a formalização contratual, a informalidade, o empreendedorismo, a intensificação da jornada e a mediação tecnológica. Trata-se de pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, fundamentada no materialismo histórico-dialético, realizada com cinco profissionais de Educação Física, em duas unidades da rede SkyFit, em Pelotas/RS. Os dados foram produzidos por entrevistas semiestruturadas. Para o tratamento dos dados, utilizamos a Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Como síntese da investigação, emergiram três categorias: (i) formalização contraditória e empreendedorismo; (ii) intensificação da jornada e professor *delivery;* (iii) mediação tecnológica, autonomia subordinada e instabilidade profissional. Conclui-se que a formalização parcial não elimina a precarização, que se reconfigura por meio da polivalência, da autoexploração, da dependência de renda complementar e da plataformização do trabalho.

Palavras-chave: trabalho; educação física; indústria *fitness;* precarização do trabalho; plataformização.

ABSTRACT

This article analyzes the reconfigurations of work among Physical Education teachers working in the fitness industry, considering contractual formalization, informality, entrepreneurship, work intensification and technological mediation. It is a qualitative, descriptive and exploratory study, grounded in historical-dialectical materialism, conducted with five Physical Education professionals in two units of the SkyFit network in Pelotas, Rio Grande do Sul, Brazil. Data were produced through semi-structured interviews and examined using Bardin's content analysis. Three analytical categories emerged: contradictory formalization and entrepreneurship; work intensification and "professor delivery"; and technological mediation, subordinated autonomy and professional instability. The study concludes that partial formalization does not eliminate precarization, which is reconfigured through polyvalence, self-exploitation, income supplementation and platformization of work.

Keywords: work; physical education; fitness industry; labor precarization; platformization.

---

[1] O presente artigo constitui um recorte da pesquisa de doutorado em andamento, intitulada "A indústria fitness 4.0 e o fetiche da autonomia no trabalho digital de professores e professoras de Educação Física", desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Pelotas (UFPel).

[2] Graduado e mestre em Educação Física pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel). Doutorando em Educação Física pela UFPel, na linha de Formação Profissional e Prática Pedagógica. Formando no curso de Formação Pedagógica para Graduados Não Licenciados pelo Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul). E-mail: luansantanna20@gmail.com

[3] Professor da Universidade Federal de Pelotas (UFPel). Doutor em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Realizou pós-doutorado no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Portugal. E-mail: rrezer@ufpel.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século XX e no início do século XXI, as transformações econômicas, políticas e produtivas reconfiguraram a sociedade contemporânea e incidiram decisivamente sobre o mundo do trabalho. Coadunando, Sant'Anna *et al.* (2025) argumentam que, no campo da Educação Física, as transformações contemporâneas do mundo do trabalho não podem ser compreendidas como fenômenos externos à profissão, uma vez que incidem sobre a formação, a regulamentação, os vínculos empregatícios, as formas de remuneração e os modos de intervenção profissional. Nessa direção, Nozaki (2004) contribui ao situar a Educação Física no interior das mediações entre trabalho, formação humana e crise do capital, recusando uma leitura isolada da área e indicando que suas contradições expressam movimentos mais amplos de reorganização produtiva.

Longe de significar o declínio da centralidade do trabalho, as mudanças recentes evidenciam sua permanência como dimensão fundante da vida social, ainda que sob formas mais instáveis, fragmentadas e subordinadas às exigências contemporâneas da acumulação capitalista. Em concordância, Antunes (2018, 2020) compreende esse processo como expressão da nova morfologia do trabalho, marcada pela expansão dos serviços, pela terceirização, pela informalidade, pela plataformização, pela uberização e por novas formas de controle sobre trabalhadores e trabalhadoras.

Segundo Schwab (2016), esse movimento ganha novo impulso com a chamada Indústria 4.0, frequentemente apresentada como inovação tecnológica neutra, ganhando sentido concreto quando articulada às relações sociais que a produzem. Plataformas, aplicativos, redes sociais, dispositivos de gestão informacional e sistemas de monitoramento não eliminam a exploração do trabalho (Schwab, 2016). Ao contrário, reorganizam-na sob novas bases, especialmente quando associados à racionalidade neoliberal e à financeirização da economia. Nesse sentido, Abílio (2019) interpreta a uberização como novo estágio de exploração, no qual a promessa de autonomia encobre mecanismos de controle, transferência de riscos e responsabilização individual.

No Brasil, esse processo se aprofunda em um contexto de reformas regressivas e desmonte de direitos sociais[4]. Nesse ponto, Galvão *et al.* (2019) demonstram que a Reforma Trabalhista de 2017 ampliou formas precárias de contratação, fragilizou a ação sindical e favoreceu a fragmentação da classe trabalhadora. Modalidades como pejotização, trabalho intermitente, terceirização, informalidade e prestação autônoma de serviços reforçam a individualização das relações laborais e dificultam a organização coletiva (Galvão *et al.*, 2019).

No âmbito da indústria *fitness*, essas transformações assumem contornos particulares. A academia de ginástica deixa de ser apenas espaço de prática corporal e passa a operar como setor de produção e comercialização de serviços vinculados à saúde, à estética, à performance, ao bem-estar e ao consumo. Mascarenhas *et al*. (2007) demonstram que o crescimento da grande indústria do *fitness* se articula à lógica da acumulação flexível, à mercantilização do lazer e à subordinação das práticas corporais à forma de mercadoria.

Nesse setor, o professor e a professora de Educação Física não atuam apenas como orientadores técnicos de exercícios. Passam a integrar uma cadeia produtiva que exige

[4] Com a eleição do novo governo que assumiu a partir de 2023, várias pautas ganharam novo fôlego, como a discussão sobre o fim da escala de trabalho 6×1. Mesmo assim, o cenário é preocupante, na medida em que a ameaça do aviltamento dos direitos do/da trabalhador/a segue firme em curso, expressa, por exemplo, na pauta da negociação direta entre empregado e empregador na constituição da jornada de trabalho, com parte das pretensões da proposta de regulamentação da jornada 7×0.

atendimento, motivação, fidelização de clientes, elaboração de treinos, venda da própria imagem profissional, produção de conteúdo digital e adaptação às exigências de empresas, plataformas e redes sociais. Nessa perspectiva, Coelho Filho (2009) já indicava que, nas academias de ginástica, o profissional habilitado tende, contraditoriamente, a se aproximar da figura do animador sociocultural de nível técnico, o que ajuda a compreender a diluição da especificidade docente no setor *fitness*[5].

Esse processo torna-se ainda mais visível na figura do *personal trainer*. Sua atuação é apresentada como trabalho autônomo, flexível e empreendedor. Entretanto, na prática, essa forma de inserção pode significar ausência de direitos, instabilidade de renda, dependência da clientela e responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso profissional. Nesse contexto, Quelhas (2012) é particularmente importante para essa análise, ao afirmar que a indústria *fitness* obscurece a exploração do trabalhador de Educação Física ao mistificar a figura do *personal trainer* como aquele que trabalha para si mesmo, estimulando iniciativa e empreendedorismo e ocultando sua identidade de classe.

Além disso, a mediação tecnológica intensifica esse processo. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) compreendem a plataformização como forma de organização, controle e subordinação do trabalho mediada por infraestruturas digitais. No campo *fitness,* isso aparece na consultoria on-line*,* na elaboração de planilhas de treino, no uso de aplicativos de acompanhamento, na produção de videoaulas e na necessidade de presença constante nas redes sociais. Nesse itinerário, Sant'Anna *et al.* (2025) indicam que a intensificação ocorre por meio de múltiplas atividades presenciais e on-line, ampliando as exigências de polivalência e empreendedorismo individual.

É nesse contexto que se circunscreve a categoria "professor *delivery*", empregada neste artigo para caracterizar o trabalhador e a trabalhadora que entregam sua força de trabalho sob demanda, em ambientes físicos e digitais, articulando atendimento presencial, consultoria on-line, marketing pessoal e empreendedorismo de si (Sant'Anna *et al.,* 2025). Essa categoria não pretende criar uma tipologia fechada, mas evidenciar uma forma contemporânea de organização do trabalho no âmbito da Educação Física, marcada pela flexibilidade, pela instabilidade e pela transferência dos riscos ao próprio trabalhador e à trabalhadora.

Este artigo constitui recorte específico de uma pesquisa mais ampla de mestrado[6] e desloca o foco analítico para a relação entre formalização contratual, trabalho digital e autonomia subordinada. Assim, o objetivo deste artigo é analisar as reconfigurações do trabalho de professores e professoras de Educação Física que atuam na indústria *fitness,* considerando a formalização contratual, a informalidade, o empreendedorismo, a intensificação da jornada e a mediação tecnológica. A seguir, apresentaremos os caminhos teórico-metodológicos dessa investigação.

2 METODOLOGIA

A pesquisa utiliza abordagem qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, fundamentada no materialismo histórico-dialético. Com base em Frigotto (2020), compreende-se que esse método permite apreender a realidade humana em suas manifestações históricas,

[5] Uma questão que impacta diretamente a formação universitária, em muitos casos comprometida com a lógica de "atender ao mercado". Ou seja, se o "Deus-Mercado" deseja um "animador sociocultural de nível técnico", que a formação universitária atenda a tal perspectiva, precarizando ainda mais a educação superior em uma cadeia de interligada de variáveis deveras perniciosa para a formação universitária.

[6] Este artigo constitui recorte de pesquisa mais ampla, cujos dados foram retomados e ampliados para esta análise.

buscando ultrapassar a aparência imediata dos fenômenos por meio da análise de suas mediações, conexões, contradições e particularidades. Assim, o trabalho de professores e professoras de Educação Física na indústria *fitness* é analisado como expressão singular e particular das transformações mais amplas do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo.

O estudo analisou as transformações do trabalho dos/as profissionais de Educação Física inseridos/as na indústria *fitness,* tomando como referência o contexto da cidade de Pelotas/RS, considerando as reconfigurações do mundo do trabalho impulsionadas pela Indústria 4.0. A investigação utilizou entrevistas semiestruturadas com professores/as de Educação Física atuantes em academias da rede SkyFit.

Nesse contexto, o campo empírico foi constituído por duas unidades da academia SkyFit, localizadas no município de Pelotas/RS. A escolha da academia justifica-se por sua inserção no segmento *fitness* em rede e por expressar formas contemporâneas de organização do trabalho no setor. 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; atualmente, 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.

Foram entrevistados cinco professores e professoras de Educação Física atuantes na academia – dois participantes estavam vinculados à unidade SkyFit Fragata, e três à unidade SkyFit Três Vendas. O estudo buscou equilíbrio de gênero entre os participantes com vínculo formal: dois homens e duas mulheres. Além disso, apenas um participante, Bernardo (utilizamos nomes fictícios a fim de preservar o anonimato dos/as colaboradores/as), atuava como autônomo, ao passo que os demais mantinham vínculo formal com a academia.

Como critérios de inclusão, foram considerados: ter graduação em Educação Física, atuar profissionalmente na academia investigada e aceitar participar da pesquisa. Como critério de exclusão, não foram incluídos estudantes de graduação, por se compreender que ainda se encontram em processo formativo e não mantêm, necessariamente, vínculos trabalhistas consolidados, aspecto central para os objetivos deste estudo.

As entrevistas foram gravadas em áudio, transcritas e devolvidas aos participantes para validação do conteúdo. Todos/as os/as participantes foram informados/as sobre os objetivos da investigação e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. Para preservar a identidade dos sujeitos, foram utilizados nomes fictícios. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição pública federal, sob o parecer nº 7.458.918.

A análise do material empírico foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, com base em Bardin (1977), estruturada em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, com inferência e interpretação. Em diálogo com Minayo (2001), esse procedimento permitiu organizar o material transcrito, identificar unidades de registro, agrupar conteúdos por aproximação temática e construir categorias empíricas coerentes com os objetivos do estudo.

Após a transcrição e a leitura exaustiva das entrevistas, procedeu-se à seleção dos excertos mais significativos, buscando identificar recorrências, contradições e núcleos de sentido. Desse processo emergiram três categorias centrais: (i) formalização contraditória, informalidade e empreendedorismo no trabalho do *personal trainer;* (ii) intensificação da

jornada, remuneração e professor *delivery;* (iii) mediação tecnológica, autonomia subordinada e instabilidade profissional.

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: Autoria própria, 2025.

Interessante destacar que os/as colaboradores/as atuam em academias desde a conclusão do curso de graduação. Inclusive, Amanda atua em academias desde o período em que era estudante de Educação Física. Considerando o ciclo de vida profissional proposto por Huberman (2000), temos um colaborador na fase de entrada na carreira (um a três anos), e os/as demais, na fase de estabilização (quatro a seis anos). Para Huberman, a entrada na carreira é compreendida como o tempo de sobrevivência e descobertas da profissão, e a fase de estabilização se refere a uma etapa da carreira em que acontece uma identificação profissional, um processo em que ocorre uma certificação da escolha profissional e a consolidação da busca pelo desenvolvimento profissional. Tais elementos se colocam como aspectos importantes a serem destacados, considerando as armadilhas do mundo do trabalho, especialmente nas fases iniciais da carreira profissional. A seguir, apresentaremos os principais achados dessa investigação e analisaremos de forma mais detalhada essa e outras questões.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Formalização contraditória, informalidade e empreendedorismo no trabalho do *personal trainer*

O primeiro aspecto a ser destacado refere-se ao vínculo de trabalho dos/as participantes. A literatura sobre o trabalho na Educação Física e, particularmente, sobre o setor *fitness,* tem evidenciado a recorrência de vínculos frágeis, informalidade, instabilidade contratual, baixa remuneração e desproteção trabalhista, como demonstram Nozaki (2004), Both (2009) e Quelhas (2012). Diferentemente dessa tendência, neste estudo quatro dos cinco entrevistados e entrevistadas têm carteira assinada. No entanto, esse dado não deve ser interpretado como superação da precarização, mas como uma formalização contraditória, uma vez que os próprios relatos revelam trajetórias anteriores marcadas pela ausência de direitos, pela polivalência e pela necessidade de complementação de renda.

Esse resultado também se aproxima de Sant'Anna *et al.* (2025), que, ao analisarem professores e professoras de Educação Física em academias de Pelotas/RS, identificaram informalidade, ausência de vínculos empregatícios, baixa remuneração, múltiplos empregos e falta de perspectiva de futuro na carreira como elementos constitutivos da precarização no setor

fitness. A diferença para este estudo está no fato de que a formalização contratual aparece com maior incidência, o que deve ser evidenciado de maneira positiva (carteira de trabalho assinada representa uma garantia jurídica para o/a trabalhador/a). Porém, há de se reconhecer que as armadilhas do mundo do trabalho estão enraizadas na lógica do próprio capitalismo. Portanto, há uma contradição latente entre a formalização e a precarização do trabalho, que passa a se manifestar por meios mais sutis, tais como intensificação da jornada de trabalho, pulverização de atividades (caracterizada por uma ampliação do leque de exigências ao/a trabalhador/a), bem como complementação de renda, autointensificação e as mediações digitais.

Essa contradição dialoga com Druck (2011), para quem a precarização social do trabalho deve ser compreendida como fenômeno antigo e novo, passado e presente, macro e microssocial. Isso significa que a precarização não desaparece quando surgem novas formas contratuais ou quando há certa formalização. Ela se reconfigura historicamente, combinando velhas e novas modalidades de exploração. No caso da SkyFit*,* a carteira assinada representa avanço em relação às trajetórias anteriores dos/as entrevistados/as, mas convive com intensificação, polivalência, remuneração limitada e dependência de atividades complementares.

Pedro relata a formalização como uma ruptura em relação às experiências anteriores:

> Sim, tenho carteira assinada. Vai fazer agora, semana que vem, um ano de carteira assinada com a Sky. Antes, nunca tive carteira assinada; nenhuma empresa assinava a carteira. Então, quando surgiu a oportunidade de trabalhar em uma empresa com carteira assinada, para a gente ter todos os benefícios, eu não pensei duas vezes. (Pedro).

Amanda também enfatiza a importância da formalização, especialmente porque sua trajetória anterior foi marcada pela ausência de férias remuneradas e descontos em caso de afastamento por doença:

> Tenho carteira assinada e todos os benefícios. Vou tirar férias e, por incrível que pareça, é a primeira vez em oito anos da minha vida. Porque, mesmo sendo formada, nas outras academias onde trabalhei não havia carteira assinada. Se tu quisesses tirar férias, até daria, mas eles iriam te descontar. Do mesmo jeito, se tu ficasses doente, eles iriam te descontar também. Tu não irias receber (Amanda).

As falas evidenciam que direitos trabalhistas básicos, como férias, remuneração em caso de adoecimento e carteira assinada, aparecem como novidade para profissionais já inseridos/as no setor há vários anos. Isso revela a profundidade da precarização histórica no campo *fitness*. A formalização, nesse contexto, não é percebida apenas como direito elementar, mas como exceção positiva em relação a experiências anteriores.

Essa percepção revela a naturalização de condições precárias no setor *fitness.* Nesse horizonte, Mendes e Azevêdo (2014) identificaram que o crescimento do ramo das academias não se traduziu, necessariamente, em melhores condições de trabalho para os profissionais de Educação Física. Ao contrário, os autores apontam a presença de informalidade, precarização, intensificação e flexibilização do trabalho, levando muitos profissionais a atuar em mais de um emprego e a vivenciar desgastes à saúde.

Tal condição aproxima-se da zona de vulnerabilidade discutida por Castel (1998), pois os/as trabalhadores/as permanecem economicamente ativos/as, mas nem sempre protegidos/as por garantias legais e institucionais. Assim, a formalização observada na SkyFit não deve ser tomada como dado isolado, mas como expressão particular de uma realidade contraditória. Em diálogo com Frigotto (2020), entende-se que o fenômeno investigado precisa ser analisado no

interior das relações históricas que o produzem, considerando que sua aparência imediata pode ocultar mediações mais profundas, como a intensificação da jornada, a informalidade parcial, a responsabilização individual e a permanência de formas reconfiguradas de exploração.

Essa constatação dialoga com Galvão *et al.* (2019), ao demonstrarem que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe impactos profundos e negativos para a organização sindical, na medida em que os vínculos trabalhistas são frágeis e precários. No plano mais amplo do mercado de trabalho brasileiro, Galvão *et al.* (2019) demonstram que, entre 2012 e 2017, os informais ganharam espaço, com crescimento de 8,1%, ao passo que o trabalho formal caiu 7,9%, fazendo a participação dos informais na população ocupada passar de 46,3% para 50,3%. Os autores também indicam que a taxa de sindicalização caiu de 16,2% para 14,4% no mesmo período, evidenciando a fragilização das formas coletivas de organização. No campo da Educação Física, tal processo manifesta-se na coexistência entre trabalhadores/as celetistas, *personal trainers* autônomos/as, consultores/as on-line e profissionais que combinam diferentes estratégias de obtenção de renda.

Contudo, é importante destacar que o setor *fitness* já experimentava formas flexíveis e parciais de contratação antes mesmo da Reforma Trabalhista de 2017. Em clubes e academias, a contratação por jornadas reduzidas, salários parciais e alocação dos/as profissionais conforme os horários de maior fluxo de clientes já constituíam prática recorrente. Nessa linha, Quelhas (2012) contribui para essa análise ao demonstrar que a flexibilização do tempo de trabalho permite alocar profissionais conforme a demanda dos clientes, ampliando a produtividade empresarial e transferindo instabilidade ao/à trabalhador/a.

No caso investigado, essa flexibilização aparece de modo particular na atuação do *personal trainer* autônomo. Bernardo (que não tem carteira assinada) relata:

> Não, a única coisa que nós assinamos é um termo de responsabilidade. E a única exigência é o uso da camiseta da academia, que a gente compra, no caso, por R$ 60,00. […] Eu não tenho vínculo, apenas utilizo o espaço […] (Bernardo).

A fala evidencia uma forma de inserção marcada pela autonomia aparente. O profissional não tem vínculo empregatício, mas utiliza o espaço da empresa, compra a camiseta exigida pela academia e depende da captação de alunos/as para garantir sua remuneração. Embora Bernardo afirme apenas utilizar o espaço, sua atuação não ocorre fora da lógica empresarial das academias, mas articulada a ela, pois a autonomia anunciada encobre relações de dependência, instabilidade e transferência dos custos do trabalho ao próprio profissional.

No trabalho do *personal trainer,* portanto, a informalidade assume uma forma particular. Ela não aparece apenas como ausência de carteira assinada, mas também como promessa de autonomia e empreendedorismo (um dos mantras do mundo do trabalho na contemporaneidade). O/a profissional é estimulado/a a compreender sua atuação como negócio próprio, definindo valores, captando alunos/as, organizando horários e administrando sua imagem profissional. Contudo, essa aparente liberdade convive com ausência de direitos trabalhistas, instabilidade de renda, dependência da clientela e responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso profissional.

Bernardo justifica a opção pelo trabalho autônomo pela possibilidade de maior rendimento:

> […] Decidi me tornar *personal* autônomo porque meus ganhos eram muito maiores. Se eu fizer a mesma carga horária que faria na academia, o meu ganho é cerca de quatro vezes maior, […] a minha hora hoje como *personal* é 40 reais. É muito mais

> expressivo, e para mim, tem menos incomodação, porque eu gerencio o meu próprio trabalho (Bernardo).

Aqui temos elementos importantes para considerar o fetiche do empreendedorismo em um momento no qual a própria ideia de direitos trabalhistas aparece sufocada pela ideia de "empresariamento de si", aparentemente um "ótimo negócio". Porém, o recorte da fala de Bernardo deve ser interpretado em sua contradição. Por um lado, o trabalho autônomo pode gerar maior remuneração imediata e oferecer ao profissional certa margem de organização da própria rotina. Por outro, essa remuneração depende da capacidade individual de captar alunos/as, manter clientela, negociar horários, circular entre academias e suportar oscilações da demanda. Assim, a autonomia não elimina a dependência do mercado. Ao contrário, desloca para o próprio trabalhador os riscos da atividade, os custos da instabilidade e a responsabilidade pela manutenção de sua renda.

Nessa trilha, a fala de Bernardo reforça a identificação do *personal trainer* com a ideologia do autoempreendedorismo, apresentada como solução individual para a crise estrutural do mercado de trabalho capitalista. Como explica Quelhas (2012), ao construir a imagem do *personal trainer* como alguém que trabalha de forma independente, a indústria *fitness* oblitera as relações de exploração presentes nesse campo, promove a lógica da iniciativa individual e do empreendedorismo e dificulta a percepção do/a trabalhador/a de Educação Física como parte de uma classe. Em tempos de trabalho individualizado, a noção de categoria profissional também perde força e abre espaço para uma compreensão cada vez mais isolada da atividade laboral, na qual o trabalho do/a professor/a é tratado como prestação de serviço especializada a determinada clientela, e não como expressão de relações sociais mais amplas de trabalho, exploração e pertencimento de classe.

Essa interpretação aproxima-se da análise de Abílio (2019), que denomina esse processo *autogerenciamento subordinado*. Nessa lógica, o/a trabalhador/a aparece como gestor/a de si e responsável por organizar sua rotina, captação de clientes e administração de sua renda; porém, continua submetido/a a mecanismos de controle, concorrência e insegurança (nesse caso, mecanismos mais sutis, mas dispersos na realidade laboral, tornando-se concretos quando o/a trabalhador/as se depara com os riscos do trabalho – por exemplo, quando adoece). Em direção semelhante, Dardot e Laval (2016), ao discutirem a racionalidade neoliberal, ajudam a compreender como o sujeito é levado a se pensar como empresa, assumindo individualmente riscos que são produzidos socialmente.

Nesse sentido, o empreendedorismo presente no trabalho do *personal trainer* não elimina a precarização. Muito pelo contrário, ele se constitui como uma das formas contemporâneas da legitimação da precarização. A promessa de autonomia substitui a reivindicação por direitos, desloca a exploração para o plano da escolha individual e transforma insegurança estrutural em mérito ou fracasso pessoal. A seguir, abordaremos a questão da intensificação da jornada, da remuneração e do professor *delivery*.

3.2 Intensificação da jornada, remuneração e o "professor *delivery*"

A segunda categoria refere-se à intensificação da jornada e à remuneração. O tempo de atuação dos/as entrevistados/as em academias varia entre três e sete anos, indicando trajetórias relativamente recentes, mas já marcadas por inserção precoce e múltiplas experiências laborais. Essa inserção começa, em muitos casos, ainda durante a graduação, como mostram as falas de Matheus e Amanda:

> Eu trabalho desde 2016, desde o primeiro semestre da faculdade […] (Matheus).

> Eu entrei para a faculdade em 2018. E comecei a estagiar logo em seguida, […] eu já comecei a trabalhar como *personal trainer* […] (Amanda).

Esses relatos evidenciam a passagem precoce entre estágio e atuação profissional no mercado de academias. O problema não está apenas na entrada inicial no setor, mas no modo como estudantes e recém-formados/as são incorporados/as a funções semelhantes às de profissionais graduados/as, recebendo menor salário e assumindo responsabilidades que em muito extrapolam o caráter formativo do estágio.

A fala de Amanda evidencia a dimensão concreta dessa precarização:

> Eu entrei sem saber nada em relação a valores e remuneração e tal. Então eu fui muito mal valorizada, chegando um ponto que eu fazia de tudo, desde vender camiseta, vender suplemento, montar ficha, atender o telefone, limpar banheiro. […] Eu ganhava 5 reais a hora. Eu demorei muito para entender que eu ganhava pouco. O primeiro salário de 300 reais para mim era ótimo! E aí depois, quando eu caí na real, eu vi que eu ganhava pouco (Amanda).

O relato mostra que a precarização não se manifesta apenas na ausência de carteira assinada. Ela aparece também na polivalência forçada, no rebaixamento salarial e na diluição da função profissional (uma pulverização de ações). Amanda realizava atividades técnicas, comerciais, administrativas e de limpeza, o que revela como a força de trabalho do/a professor/a de Educação Física pode ser apropriada de maneira inadequada pelas academias.

Essa situação dialoga com Antunes (2018), quando o autor analisa a expansão de trabalhadores/as de serviços multifuncionais, submetidos/as à lógica da flexibilidade e da disponibilidade permanente. Na indústria *fitness,* essa multifuncionalidade se expressa no professor ou professora que prescreve treino, atende clientes, vende produtos, organiza o espaço, produz conteúdo e precisa manter postura afetiva e motivacional diante dos/as alunos/as.

Bernardo também explicita a racionalidade empresarial que organiza a contratação no setor:

> Para o dono da academia, o negócio é o lucro, os números; portanto, ele vai contratar alguém que aceita trabalhar por 13,00 reais. […] Ele não quer saber se esse profissional sabe, por exemplo, o que é um agachamento. Basta que tenha um registro, caso a fiscalização apareça, para dizer que está tudo legalizado (Bernardo).

A fala permite problematizar a formalização aparente. A presença de um/a profissional registrado/a no Conselho Federal de Educação Física (Confef) pode funcionar como exigência legal mínima, mas não garante valorização da formação, remuneração adequada ou condições dignas de trabalho. Nesse sentido, a crítica de Nozaki (2004) torna-se pertinente, pois evidencia que a legalidade formal não é suficiente para enfrentar a precarização quando a organização concreta do trabalho permanece subordinada à lógica empresarial.

Quanto à remuneração, os dados indicam forte variabilidade. Pedro avalia positivamente o salário recebido na SkyFit*:*

> Questão da academia, como disse, de modo geral é péssimo. Quase nenhuma assina carteira, quase nenhuma dá direito, paga pouco. […] Eu hoje estou totalmente grato. Eu

> trabalho aqui na SkyFit. […] Ela assina a carteira, tem todos os direitos trabalhistas, salário é bom, é quase 16,00 reais a hora-aula, quase nenhum lugar paga esse valor aí (Pedro)[7].

A satisfação expressa por Pedro precisa ser compreendida de modo a expressar a contradição da situação relatada. Embora o entrevistado reconheça avanços na SkyFit em comparação com experiências anteriores, sua avaliação positiva é construída com base em um histórico profissional marcado por vínculos frágeis, baixa remuneração e ausência de direitos. Assim, a satisfação relatada por alguns profissionais pode coexistir com condições objetivas de precarização, sobretudo quando a referência comparativa são experiências anteriores ainda mais rebaixadas.

Desse modo, o valor de aproximadamente R$ 16,00 por hora-aula aparece como positivo, porém não necessariamente porque corresponde ao valor social que reconheça a importância da formação profissional, mas porque supera condições anteriores de maior exploração. A gratidão manifestada pelo entrevistado revela menos a plena valorização do trabalho e mais a naturalização de um setor historicamente marcado por remuneração instável, informalidade e desproteção trabalhista. Bem verdade, pensar o salário de um trabalhador em uma sociedade capitalista é sempre perspectivar um salário menor que o justo – se o salário dos trabalhadores fosse justo, o modelo de sociedade já não seria mais o de uma sociedade assentada na lógica do capital.

Neste estudo, mesmo os/as profissionais com carteira assinada complementam renda por meio de aulas particulares, consultorias on-line*,* elaboração de planilhas de treino ou atuação em outros espaços. Por isso, a jornada formal não corresponde à jornada real. Essa condição sustenta a categoria professor *delivery,* entendida como a figura do/a profissional que entrega sua força de trabalho sob demanda, circulando entre academia, atendimento personalizado, redes sociais, plataformas digitais e consultorias. Isso tudo sob o verniz do fetiche do empreendedorismo, da flexibilização e da resiliência, marcadores que acabam dando um ar de vanguarda à precarização do trabalho.

Essa leitura amplia achados de Sant'Anna *et al.* (2025), cujo estudo identificou que a jornada de professores e professoras de Educação Física não se encerra no espaço físico da academia, pois envolve planejamento de treinos, consultorias, divulgação em redes sociais e busca permanente por clientes. Neste artigo, tal dinâmica assume a forma de professor *delivery*, expressão que permite nomear a entrega contínua da força de trabalho em circuitos presenciais e digitais.

A intensificação do trabalho também traz repercussões sobre a saúde desses/as trabalhadores/as. Mohr, Guimarães e Barbosa (2011), ao investigarem profissionais de Educação Física atuantes em academias de Florianópolis, identificaram alta prevalência de sintomas de distúrbios osteomusculares, especialmente entre aqueles/as que trabalhavam mais de oito horas por dia e exerciam duas ou mais funções. Esse dado reforça que a multiplicidade de funções, a jornada prolongada e a ausência de pausas adequadas não constituem apenas problemas administrativos, mas também dimensões concretas da precarização do trabalho e da saúde laboral.

[7] O valor informado por Pedro corresponde ao contexto empírico da pesquisa, produzido em 2025, e deve ser lido como recorte temporal da experiência narrada pelo participante, não como média salarial atualizada do setor em 2026. Não se dispõe, neste artigo, de levantamento sistemático dos valores médios pagos em 2026; sua relevância analítica está menos na atualização nominal do valor e mais no fato de que a percepção de valorização salarial é construída em comparação com experiências anteriores de maior precarização.

No caso da indústria *fitness*, esse processo torna-se ainda mais contraditório, pois o/a profissional responsável por promover saúde e qualidade de vida também vivencia condições laborais que podem comprometer sua própria saúde. Mendes e Azevêdo (2014) encontraram situação semelhante ao identificarem que profissionais de Educação Física atuantes em academias mantinham, em média, dois empregos, havendo casos de até quatro vínculos. Para os autores, a atuação pulverizada em diferentes locais de trabalho produz cansaço, sobrecarga, déficit de tempo para qualificação, lazer, autocuidado e convívio familiar.

Esses/as trabalhadores/as vivenciam uma autointensificação do ritmo de trabalho, caracterizada pelo acúmulo de funções que vão desde o atendimento coletivo em salas de musculação até o trabalho personalizado como *personal trainer* e a consultoria on-line, frequentemente realizada em horários que extrapolam a jornada formal. Essa dinâmica expressa o que Antunes (2020) denomina *autoexploração*. O trabalhador, ao tentar sobreviver, passa a se imaginar empreendedor e proprietário de si mesmo, mas frequentemente se converte em proletário de si próprio.

A renda mensal dos/as participantes varia conforme o tipo de vínculo estabelecido com a academia e, sobretudo, conforme a possibilidade de complementação salarial por meio da atuação como *personal trainer*. Os maiores rendimentos, entre R$ 5.500,00 e R$ 6.500,00, não decorrem apenas do salário fixo pago pela academia, mas também da combinação entre vínculo formal, aulas particulares e prestação de serviços autônomos. No entanto, essa aparente elevação salarial está associada ao aumento da carga de trabalho, à dependência de alunos/as particulares e à instabilidade própria do trabalho autônomo.

A renda de muitos/as profissionais depende da combinação entre academia, *personal* e consultorias on-line, o que torna a instabilidade autogerida e fragmentada. Os dados de jornada, vínculo, renda e tecnologias são sintetizados a seguir:

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 *personal trainer*	Cerca de 12 horas diárias, somando academia e *personal*	Entre R$ 5.500,00 e R$ 6.500,00	Consultoria on-line em pequena escala e uso de recursos digitais para formação
Marina	Vínculo formal na academia, *personal* e consultoria on-line	6 horas na academia, além de atendimentos como *personal*	R$ 2.300,00 líquido, mais vale-transporte e rendas adicionais	Uso do aplicativo *Technofit* e atendimento on-line
Matheus	Vínculo formal na academia e atuação como *personal trainer*	Rotina extensa, com trabalho pela manhã, tarde e noite	Cerca de R$ 6.000,00, somando academia e *personal*	Uso limitado de redes e abandono temporário da consultoria on-line por falta de tempo
Bernardo	Atuação autônoma como *personal trainer*	Entre 6 e 10 horas, com horários fragmentados	Entre R$ 4.000,00 e R$ 6.000,00	Uso de *Instagram* para divulgação, ainda que de modo irregular

Participante	Vínculo e atuação	Jornada aproximada	Renda aproximada informada	Mediação digital relatada
Amanda	Vínculo formal na academia e atendimentos como personal	Entre 6 e 7 horas 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.

Nesse cenário, a figura do *personal trainer* ganha centralidade. Contudo, sua atuação é atravessada por outra contradição: apresenta-se como trabalho autônomo, flexível e empreendedor, mas, na prática, pode significar ausência de direitos, instabilidade de renda, dependência da clientela e responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso profissional. Nessa esteira, Quelhas (2012, p. 231, grifo nosso) é particularmente importante para essa análise ao afirmar que

> A Indústria do *Fitness,* ao obscurecer a exploração do trabalhador de Educação Física, mistificando a figura do *personal trainer* como aquele que trabalha para si mesmo, estimulando a iniciativa e o empreendedorismo dos trabalhadores envolvidos, escamoteia o pertencimento e a identidade de classe.

O autor ainda compreende que o autoempreendedorismo no trabalho do *personal trainer* não pode ser tratado apenas como escolha individual ou estratégia neutra de ascensão econômica. Ele também funciona como linguagem ideológica que encobre relações concretas de exploração (Antunes, 2020). Ao apresentar o profissional como "dono de si", "gestor da própria carreira" ou "empreendedor", a indústria *fitness* desloca para o indivíduo responsabilidades produzidas estruturalmente pelo mercado: captação de alunos e alunas, instabilidade de renda, ausência de garantias, custos de formação, autopromoção e concorrência permanente.

Essa constatação dialoga com Galvão *et al*. (2019), ao demonstrarem que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe impactos negativos para a organização sindical, na medida em que vínculos frágeis e precários dificultam a vinculação do trabalhador e da trabalhadora a seu local de atuação. No campo da Educação Física, tal processo manifesta-se na coexistência entre trabalhadores/as celetistas, *personal trainers* autônomos/as, consultores/as on-line e profissionais que combinam diferentes estratégias de obtenção de renda[8].

Contudo, é importante destacar que o setor *fitness* já experimentava formas flexíveis e parciais de contratação antes mesmo da Reforma Trabalhista de 2017. Em clubes e academias, a contratação por jornadas reduzidas, salários parciais e alocação dos/as profissionais conforme os horários de maior fluxo de clientes já constituíam uma prática recorrente. Como explica Quelhas (2012, p. 119):

> […] a flexibilização do tempo de trabalho permite alocar os profissionais de acordo com a demanda dos clientes das academias. Desta forma, por exemplo, é possível que se coloque mais profissionais na sala de musculação em horários de maior afluxo de clientes (início das manhãs, horário do almoço e início da noite), quando as academias são mais procuradas para a exercitação física. Inversamente, nos horários de menor frequência (meio das manhãs e das tardes), onde há menos clientes, a sala

[8] Na Educação Física, especialmente no segmento de academias de ginástica e serviços *fitness*, a organização sindical dos/as trabalhadores/as ainda é pouco consolidada. A área conta com o Sistema CONFEF/CREFs, de caráter profissional e fiscalizatório, e entidades empresariais, como associações de proprietários de academias, mas tais instâncias não substituem a organização sindical da classe trabalhadora. Esse limite ajuda a compreender a dificuldade de construção de pautas coletivas sobre jornada, remuneração, carreira e proteção social no setor.

> de musculação pode ser supervisionada por poucos profissionais, ou apenas por um destes, ampliando a produtividade do trabalho. Da mesma forma, as aulas específicas de *cycle indoor* e *running class,* e outras mais, também podem ser programadas de acordo com a procura e comodidade dos clientes, alocando os profissionais responsáveis somente para estes horários.

O autor permite compreender que a flexibilização do trabalho nas academias não ocorre apenas no tipo de vínculo contratual, mas também na organização do tempo e da presença do/a professor/a no espaço de trabalho. A força de trabalho é distribuída conforme a demanda dos clientes, de modo que a jornada, a remuneração e a presença do/a profissional passam a responder diretamente às oscilações do consumo dos serviços *fitness.* Essa lógica amplia a produtividade empresarial, mas transfere instabilidade ao/à trabalhador/a.

Por outro lado, os salários fixos mais baixos, entre R$ 2.300,00 e R$ 2.500,00, recebidos por algumas profissionais, permitem problematizar questões de gênero do trabalho na indústria *fitness.* Essa interpretação dialoga com Hirata (2009), ao demonstrar que a precarização do trabalho tem uma dimensão sexualmente marcada. A autora aponta que o trabalho precário pode ser identificado pela ausência ou fragilidade de proteção social e de direitos, pelas jornadas reduzidas associadas a baixos salários e pela desigual distribuição das oportunidades de trabalho.

Embora este estudo não permita generalizações, os dados sugerem que as desigualdades de gênero também atravessam esse campo profissional, especialmente quando as mulheres aparecem mais associadas a vínculos de menor remuneração fixa e a funções de atendimento, cuidado e organização do espaço. Tais elementos se colocam como contradições do mundo do trabalho que necessitam ser enfrentadas, sob risco de vermos as desigualdades nesse âmbito de trabalho serem ainda mais aprofundadas. A seguir, abordaremos a questão da mediação tecnológica, da autonomia subordinada e da instabilidade profissional.

3.3 Mediação tecnológica, autonomia subordinada e instabilidade profissional

A terceira categoria identificada em nossa investigação refere-se à mediação tecnológica e à instabilidade profissional. No contexto da indústria *fitness* 4.0, redes sociais, aplicativos, plataformas de treino e consultorias on-line passam a compor o cotidiano laboral dos/as professores/as de Educação Física. Sousa Neto (2023) contribui para essa discussão ao analisar a plataformização do trabalho na indústria *fitness* como expressão da nova morfologia da produção. Para o autor, as transformações tecnológicas não eliminam a exploração do trabalho, mas reconfiguram suas formas, especialmente por meio de informalidade, intermitência, flexibilização e mediação digital das relações entre profissionais e clientes.

Essa leitura permite compreender a consultoria *online,* os aplicativos de treino e a produção de conteúdo digital como parte de uma reorganização mais ampla do trabalho na Educação Física. Essas tecnologias são frequentemente apresentadas como instrumentos de autonomia, ampliação do alcance profissional e possibilidade de maior renda. No entanto, os dados indicam que também produzem intensificação, responsabilização individual e instabilidade.

A Indústria *Fitness,* ao incorporar elementos da Indústria 4.0, amplia exigências de polivalência e empreendedorismo individual, enquanto aprofunda formas de exploração e alienação do trabalho. Isso significa que o formato digital não pode ser lido apenas como uma inovação tecnológica sem impactos perniciosos na vida do/da trabalhador/a. Ele precisa ser compreendido como mediação social que reorganiza o trabalho, os tempos, os vínculos e as formas de controle.

Pedro relata o uso das plataformas digitais tanto para formação quanto para trabalho:

> Utilizo bastante. Tem uma plataforma on-line de cursos que é muito boa. É o jeito mais fácil, para mim, de estudar. Tenho duas pós-graduações presenciais, mas, para mim, o on-line 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 on-line também. É pouco, porque não tenho muito tempo para atender uma grande quantidade de alunos on-line. 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 (Pedro).

A fala mostra que o digital aparece como espaço de formação, divulgação e trabalho. Contudo, Pedro reconhece o limite temporal da consultoria on-line. O problema não é apenas aderir ou não à tecnologia, mas administrar mais uma frente de trabalho em uma rotina já intensificada. Em outro trecho, Pedro explicita essa contradição:

> Entra como uma renda extra. Costumo cobrar em torno de 120 reais por hora-aula na consultoria on-line. Mas hoje estou com apenas três alunos e nem faço questão de divulgar, porque, senão, não sobra tempo para nada. E aí, tu acaba fazendo o serviço de qualquer jeito. Aí, não me adianta (Pedro).

A consultoria on-line aparece como possibilidade de ampliação de renda, mas também como risco de sobrecarga. O trabalhador precisa limitar sua própria expansão para não comprometer a qualidade do serviço e seu tempo de vida. Nesse sentido, a tecnologia não reduz automaticamente a exploração, podendo ampliar a jornada para além do espaço físico da academia. Marina, por sua vez, apresenta outra forma de inserção digital:

> 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 on-line e na academia tenho só dois por enquanto (Marina)[9].

Nesse caso, a plataforma permite ampliar o número de alunos/as atendidos/as *online.* Contudo, também desloca para a profissional a responsabilidade pela gestão da própria carteira de clientes, pelo acompanhamento dos treinos, pela manutenção da relação com os/as alunos/as e pela atualização constante da oferta de serviços.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) ajudam a compreender esse processo ao afirmarem que a plataformização não se limita ao uso de tecnologia, mas envolve formas de organização, controle e subordinação do trabalho mediadas por infraestruturas digitais. Na mesma direção, Antunes (2020) sustenta que a Indústria 4.0 tende a aprofundar a exploração ao combinar tecnologias digitais, gestão flexível e responsabilização individual.

A mediação tecnológica, portanto, produz uma autonomia subordinada. Ou seja, o/a professor/a pode definir horários, valores e formas de atendimento, mas permanece dependente da demanda, da concorrência, da visibilidade digital e da capacidade de manter alunos/as. A liberdade de gerir a própria agenda convive com insegurança, instabilidade e ausência de garantias mínimas.

Essa condição também se articula ao "não lugar na carreira" (Sant'Anna *et al.,* 2025). Muitos/as profissionais buscam alternativas para escapar da rotina exaustiva e incerta do setor

[9] *Technofit*: Sistema de gestão especializado para o mercado *fitness* (academias, estúdios e pilates), responsável pelo controle financeiro, administrativo e de acesso dos/as alunos/as

fitness, incluindo migração para o ambiente escolar em busca de estabilidade, ou mudança para outros caminhos profissionais em razão da sobrecarga e das dificuldades financeiras. Neste estudo, essa instabilidade não desaparece com a formalização. Ela se desloca para outras dimensões: necessidade de complementação de renda, dependência de alunos/as particulares, atuação em plataformas, competição por visibilidade e ausência de plano de carreira.

Assim, a indústria *fitness* contemporânea combina formalização parcial, autonomia aparente, tecnologias digitais e intensificação laboral. O resultado é um/a trabalhador/a permanentemente convocado/a a se atualizar, vender sua imagem, captar alunos/as, produzir conteúdo, atender presencialmente e on-line, gerir sua renda e responsabilizar-se individualmente por sua permanência no mercado. Isso tudo sob um verniz que maquia a precarização e glamouriza as relações de trabalho, reduzindo o/a trabalhador/a a seu próprio gerente, em um processo de negação de si em nome do empreendedorismo, da resiliência e da adaptabilidade às agruras do mundo do trabalho contemporâneo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou as reconfigurações do trabalho de professores e professoras de Educação Física que atuam na indústria *fitness*, em Pelotas/RS, com atenção às relações entre formalização contratual, informalidade, empreendedorismo, intensificação da jornada e mediação tecnológica.

Os resultados indicam que a carteira assinada, presente entre quatro dos cinco participantes, representa uma conquista relativa diante da histórica informalidade do setor. As falas de Pedro e Amanda evidenciam que direitos trabalhistas básicos, como férias e remuneração em caso de adoecimento, aparecem como novidade após anos de atuação profissional. No entanto, a formalização não elimina a precarização – pode, inclusive, potencializá-la.

A precarização se reconfigura por meio da polivalência, da baixa remuneração relativa, da atuação autônoma, da dependência de aulas particulares, da necessidade de complementação de renda, da consultoria on-line e da responsabilização individual pelo sucesso (ou fracasso) profissional. A fala de Amanda evidencia a naturalização da exploração no início da carreira, marcada por múltiplas funções e remuneração rebaixada. A fala de Bernardo explicita a lógica empresarial voltada ao lucro e à legalidade mínima exigida pela fiscalização.

A discussão sobre o *personal trainer* permite afirmar que o empreendedorismo não elimina a precarização. Ao contrário, constitui uma de suas formas contemporâneas de legitimação. Ao apresentar o/a profissional como trabalhador/a independente, gestor/a de si e responsável por seu próprio sucesso, a indústria *fitness* desloca para o indivíduo riscos e instabilidades que são produzidos estruturalmente pelo mercado.

A categoria "professor *delivery*" permite sintetizar uma das principais contribuições deste artigo. Ela expressa a condição de um/a trabalhador/a que entrega sua força de trabalho sob demanda, em ambientes físicos e digitais, combinando vínculo formal, prestação autônoma de serviços, redes sociais, aplicativos, consultoria on-line e atendimento personalizado. A mediação tecnológica aparece de forma ambígua. Por um lado, amplia possibilidades de atuação e renda. Por outro, intensifica o trabalho, amplia a jornada, fragiliza fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre e transfere riscos ao/à trabalhador/a. A autonomia prometida pelo mercado *fitness* revela-se subordinada às exigências de visibilidade, produtividade, captação de alunos/as e competição permanente.

Conclui-se que a indústria *fitness* combina formas clássicas e contemporâneas de exploração. Mesmo quando há formalização contratual, permanecem mecanismos de precarização, intensificação e instabilidade. Portanto, a valorização do trabalho de professores e professoras de Educação Física exige mais do que carteira assinada, mesmo porque esse é um elemento basilar das relações trabalhistas desde a criação da carteira profissional em 1932, em meio ao Governo de Getúlio Vargas (todo/a trabalhador/a deve ter sua carteira de trabalho assinada, algo ainda muito distante de nossa realidade). A valorização do trabalho exige remuneração compatível com a formação, plano de carreira, garantia de direitos, organização coletiva e enfrentamento das formas contemporâneas de mercantilização da cultura corporal.

Em diálogo com Sant'Anna *et al.* (2025), os resultados reiteram que a informalidade permanece como regra estrutural do setor, ainda que, no caso investigado, apareça combinada a formas parciais de formalização. A contribuição específica deste artigo consiste em evidenciar como essa combinação se atualiza por meio do trabalho digital, da consultoria on-line, da renda complementar e da autonomia subordinada. Desse modo, os achados deste artigo reforçam que a precarização do trabalho na indústria *fitness* não se restringe à ausência de carteira assinada. Ela também se manifesta na formalização insuficiente, na remuneração limitada, na intensificação da jornada, na dependência de atividades autônomas, na circulação entre diferentes espaços de trabalho e na mediação tecnológica das relações profissionais. Como aponta Druck (2011), a precarização social do trabalho combina permanências e reconfigurações, articulando velhas e novas formas de exploração. No caso investigado, essa combinação aparece na convivência entre vínculo formal, trabalho autônomo, empreendedorismo de si e plataformização.

Por fim, a análise evidencia que o enfrentamento da precarização na indústria *fitness* exige reconhecer a força de uma cultura laboral marcada pela naturalização da exploração. Em um setor no qual muitos/as profissionais vivenciaram experiências anteriores ainda mais frágeis, o acesso a condições mínimas de proteção pode ser percebido como alívio, mesmo quando permanece distante de um trabalho efetivamente digno. Essa percepção revela uma contradição importante: em meio a trajetórias atravessadas por informalidade, baixa remuneração e ausência de direitos, pequenas garantias tendem a aparecer como conquistas excepcionais, e não como patamar básico das relações de trabalho. Além disso, a correlação de forças entre trabalhadores/as e empregadores/as permanece profundamente desigual, o que dificulta a organização coletiva, enfraquece a reivindicação por melhores condições e favorece a aceitação de vínculos, jornadas e remunerações marcados pela instabilidade. Assim, o problema não se limita à ausência de formalização, mas envolve a necessidade de disputar outra compreensão sobre o valor social do trabalho docente em Educação Física, capaz de enfrentar a precarização para além de suas formas mais visíveis.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas,** v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias,** v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: **Boitempo,** 2018.

ANTUNES, Ricardo. Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: **Boitempo,** 2020.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. **Lisboa:** Edições 70, 1977.

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

COELHO FILHO, Carlos Alberto de Andrade. O trabalho com atividades físicas em academias de ginástica. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte, Campinas**, v. 30, n. 2, p. 153-170, 2009.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: **Boitempo,** 2016.

DINIZ, Matheus Brasileiro; ALVES, Melina Silva; MELO, Marcelo de Paula. A precarização do trabalho e vida do professor de Educação Física nas salas de musculação em **João Pessoa-PB. Trabalho & Educação, Belo Horizonte,** v. 34, 2025. DOI: 10.35699/2238-037X.2025.56720.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A produtividade da escola improdutiva. São Paulo: **Cortez,** 2020.

GALVÃO, Andréia *et al.* Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH,** Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30691.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias,** Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, 2009.

HUBERMAN, Michael. O ciclo de vida profissional dos professores. *In*: NÓVOA, António. (Org). **Vidas de professores**. 2. ed. Porto (PORT): Porto, 2000.

MASCARENHAS, Fernando; VIEIRA, Carlos Alexandre; MARQUES, Taianne Marya Alves; BORGES, Paulo José Albino; SILVA, Bruno de Oliveira e; SANTOS, Willian Batista dos. Acumulação flexível, técnicas de inovação e grande indústria do fitness: o caso Curves Brasil. **Pensar a Prática, Goiânia,** v. 10, n. 2, p. 69-91, 2007. DOI: 10.5216/rpp.v10i2.1070.

MENDES, Alessandra Dias; AZEVÊDO, Paulo Henrique. O trabalho e a saúde do educador físico em academias: uma contradição no cerne da profissão. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte,** São Paulo, v. 28, n. 4, p. 599-615, 2014. DOI: 10.1590/1807-55092014000400599.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. **Petrópolis: Vozes**, 2001.

MOHR, Pedro Augusto; GUIMARÃES, Adriana Coutinho de Azevedo; BARBOSA, Aline Rodrigues. Sintomas de distúrbios osteomusculares em profissionais de Educação Física, atuantes em academias de Florianópolis-SC. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Florianópolis, v. 33, n. 4, p. 1041-1053, 2011.

NOZAKI, Hajime Takeuchi. Educação Física e reordenamento no mundo do trabalho: mediações da regulamentação da profissão. Niterói: **Universidade Federal Fluminense**, 2004.

QUELHAS, Álvaro de Azeredo. Trabalhadores de Educação Física no segmento fitness: um estudo da precarização do trabalho no Rio de Janeiro. Tese de Doutorado. **Universidade Federal do Rio de Janeiro,** 2012.

SANT'ANNA , Luan; FRIZZO, Giovanni; ILHA, Franciele. A precarização do trabalho na indústria fitness: a informalidade como regra para professores e professoras de Educação

Física. **Revista da ABET**, v. 23, n. 2, 2025.DOI: https://doi.org/10.61999/abet.1676-4439.2024v23n2.72276.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: **Edipro,** 2016.

SOUSA NETO, Valmir Arruda de. A nova morfologia da produção na indústria do fitness: a plataformização do trabalho em Educação Física. 2023. 160 f. Tese (Doutorado em Educação Física) – **Universidade de Brasília,** Brasília, 2023.