



XXIII congresso nacional
de gestão do desporto

29 e 30 novembro | Leiria, Teatro José Lúcio da Silva

Livro de Comunicações



associação
portuguesa de
gestão de
desporto

Barreiras ao Empreendedorismo Feminino no Contexto Desportivo: Será que ainda existem?	54
Representatividade das Mulheres nos Cargos de Decisão de Gestão do Desporto: um Estudo de Revisão Sistemática da Literatura	57
Fatores de Influência (positivos e negativos) no Processo de Liderança Feminino das Organizações Desportivas: Uma Revisão Sistemática	60
Participação das Mulheres nos Cargos de Decisão de Gestão do Desporto Autárquico: Um Estudo na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa	64
Trabalho de Intervenção Técnica e Profissional	67
Satisfação dos Encarregados de Educação dos Jovens relativamente aos Serviços Desportivos prestados por uma Academia de Futebol	67
Benefícios e Barreiras para a Prática Desportiva em Estudantes do Ensino Superior ...	70
Ética na Gestão do Desporto: Análise da Atribuição de Cartões Branco em Contexto de Jogo.....	74
Artigos - Submissão ao prémio Prof. Albino Maria I&D em Gestão do Desporto	77
O Impacto das Práticas de Gestão de Recursos Humanos e as suas consequências no Desempenho Organizacional em Centros de Fitness	77
Gestão de Campos de Golfe em Contexto Turístico: Estudo de Caso da Região do Algarve- Medidas de Adaptação ao Contexto Pandémico Covid-19	102

Comissão Científica

Abel Figueiredo

Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Viseu

Abel Santos

Escola Superior de Desporto de Rio Maior - Instituto Politécnico de Santarém

Alfredo Silva

Escola Superior de Desporto de Rio Maior - Instituto Politécnico de Santarém

Carlos Januário

Universidade Lusófona do Porto

Celina Gonçalves

ISMAI - Universidade da Maia

Dina Miragaia

Universidade da Beira Interior

Elsa Pereira

Universidade do Algarve

Isilda Dias

ISMAI - Universidade da Maia

Jorge Soares

Universidade da Madeira

Paulo Nunes

Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Setúbal

Pedro Sarmiento

Faculdade de Desporto da Universidade do Porto

Pedro Rodrigues

Instituto Politécnico de Bragança

Rui Biscaia

University of Bath - United Kingdom

Thiago Santos

Universidade Europeia

Tiago Ribeiro

Faculdade de Motricidade Humana

Vera Pedragosa

Universidade Autónoma de Lisboa

Vítor Sobral

Cardiff Metropolitan University



O Impacto das Práticas de Gestão de Recursos Humanos e as suas Consequências no Desempenho Organizacional em Centros de Fitness

Paula Tavares ¹; Celina Gonçalves ²; Vera Pedragosa ³

¹ Universidade Autónoma de Lisboa

² Universidade da Maia; Instituto Politécnico de Bragança; Centro de Investigação em Desporto,
Saúde e Desenvolvimento Humano (CIDESD)

³ Centro de Investigação em Ciências Económicas e Empresariais (CICEE)/ Centro de
Investigação em Psicologia (CIP), Universidade Autónoma de Lisboa

paulatavares_1996@hotmail.com

1. Objetivos e questões de pesquisa

O objetivo do presente estudo foi analisar o impacto das práticas de gestão de recursos humanos (PGRH) e suas consequências no desempenho organizacional dos centros de fitness.

2. Fundamentos teóricos e revisão de literatura

A indústria do fitness tem demonstrado uma evolução contínua em todo o mundo. Em Portugal, também se tem observado um forte crescimento nesta indústria (em 2019, contava com 688.210 sócios, 1100 ginásios e um volume de negócios de 289.371 milhões). Embora com ligeiro retrocesso nesta tendência de crescimento a nível mundial a partir de 2020, devido à COVID-19, estima-se, já em 2022, que as tendências sejam positivas e propulsoras de alternativas cada vez mais inovadoras (Pedragosa et al., 2022a). É visível que a importância do fitness se mantém e, por isso, os centros de fitness devem continuamente aplicar as práticas de gestão de recursos humanos (PGRH) aos seus colaboradores com o objetivo de atrair e manter as pessoas com as competências necessárias para a concretização dos objetivos da organização (Mathushan & Kengatharan, 2022).

Considerando que o capital humano é crucial para que as empresas encontrem estratégias que envolvam e comprometam os seus profissionais com o desempenho da organização (Hamzah et al., 2022). Verifica-se uma lacuna de estudos, na indústria do fitness, que se preocupem em analisar os recursos humanos como fator estratégico de desenvolvimento com impacto no desempenho organizacional. De salientar, que o tecido empresarial português maioritariamente, nesta indústria, é caracterizado por micro e pequenas empresas em que a área funcional de recursos humanos, embora importante, é quase

inexistente (Pedragosa et al., 2022b). Neste sentido, as PGRH focadas no presente estudo como pertinentes para os Centros de Fitness são: a análise e descrição de cargos; o recrutamento e seleção; a avaliação de desempenho, o sistema de recompensas; a formação profissional; e, a comunicação interna.

3. Projeto de pesquisa, metodologia e análise de dados

Foi obtida uma amostra de 353 colaboradores das mais variadas áreas da gestão como diretores, instrutores, vendas e administração, da cadeia de ginásios Fitness Hut. O instrumento consistiu num questionário constituído por 36 questões divididas em 3 grupos: perfil do inquirido (5 questões); PGRH [19 itens correspondentes às dimensões Recrutamento e seleção, Formação profissional, Avaliação de desempenho, Sistemas de recompensa e Comunicação interna (García, et al., 2014)]; e, Desempenho Organizacional [11 itens referentes ao Desempenho Global, Desempenho não-financeiro e Desempenho Financeiro (Arraya, 2021)] medidos numa escala de Likert de 7 pontos. O questionário foi criado no “google forms” e enviado um link no qual se convidou os colaboradores a participar no estudo (de 19 de maio de 2021 a 18 de junho de 2021).

O tratamento dos dados recolhidos foi realizado com apoio do SPSS (versão 28.0). Na análise descritiva utilizou-se tabelas de frequência, na análise inferencial elaborou-se a análise da consistência interna [alfa (α) de Cronbach ($>.70$)], regressão linear múltipla (RLM) para as três variáveis dependentes e testado o pressuposto da multicolinearidade. O ajustamento do modelo foi calculado pelo coeficiente de determinação, representado pelo R^2 (variância explicada), seguiu-se a análise do Durbin-Watson para verificação da independência de resíduos e a sua normalidade.

4. Resultados e discussão

As PGRH têm impacto no desempenho global, financeiro e não financeiro, com variâncias explicadas diferentes (50%; 26% e 51%, respetivamente). Os resultados mostram que a formação profissional, a avaliação de desempenho, o sistema de recompensa e a comunicação interna têm impacto positivo no desempenho global, desempenho financeiro e desempenho não financeiro, tal como nos estudos de Arraya (2021) e García et al. (2014) onde as PGRH demonstram efetivamente relação com o desempenho da empresa, nomeadamente, a formação, a avaliação de desempenho, os sistemas de recompensa, a comunicação e o recrutamento e seleção. Concretamente, no

presente estudo, a prática que mais influencia o resultado organizacional é a comunicação e a que menos influencia é a avaliação de desempenho, realçando que as avaliações de desempenho realizadas pelo gestor de RH no setor do fitness não são suficientes para influenciar o desempenho organizacional, embora sejam necessárias devido ao impacto nos resultados organizacionais e financeiros, mantendo simultaneamente a satisfação e motivação dos colaboradores (Mathushan & Kengatharan, 2022).

5. Conclusões, contribuições e implicações

Este estudo configura-se importante para os gestores, pois é uma mais-valia perceber como os gestores dos Centros de Fitness devem gerir e direccionar os seus recursos humanos de forma a melhorar os resultados organizacionais. Permite ainda que sejam aplicadas as PGRH mais adequadas que possibilitem recrutar, fidelizar e motivar os colaboradores, de forma a diminuir a rotatividade e promover um ambiente laboral saudável, quer seja através da aposta na formação profissional, da melhoria das avaliações de desempenho, inclusão de planos de carreira ou sistemas de recompensa.

6. Referências bibliográficas

- Arraya, M. (2021). O sistema de capacidades distintivas no desempenho organizacional das academias e ginásios de fitness Portuguesas. *Revista Internacional de Gestão Desportiva*, 11(1), 1-16.
- García, J., Pereira, E. & Carvalho, J. (2014). *La gestión de los recursos humanos en los centros de fitness y su relación con el rendimiento organizacional*. *Intangible Capital*, 10(5), 985-1002.
- Hamzah, N., Maelah, R., & Saleh, O. M. (2022). The Moderating Effect of Human Capital on the Relationship between Enterprise Risk Management and Organization Performance. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 614-632.
- Mathushan, P., & Kengatharan, N. (2022). Human resource management practices and firm innovation: mediating role of human capital. *Management Research and Practice*, 14(2), 25-36.
- Pedragosa, V., Angosto, S. & Gonçalves, C. (2022a). Validity and Reliability of a Wearable Fitness Technology Scale in Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5927), 1-13.

Pedragosa, V., Cardadeiro, E. & Santos, A. (2022b). *Barómetro do fitness em Portugal 2020*. Lisboa: Edições: AGAP.