



PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES DE UMA COMPANHIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO PARANÁ: UM ESTUDO DE CASO

Leandro Alves

Resumo

Conforme o crescimento do setor de tecnologia da informação e comunicação no Brasil, e preocupados com a saúde do trabalhador, esta pesquisa busca identificar quais as práticas de promoção da saúde são oferecidas aos trabalhadores de uma Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná. Diante do contexto exposto, é importante investigar o tema do trabalho, da saúde e da Tecnologia da Informação e Comunicação, em função das próprias características das atividades que podem indicar determinado comportamento sedentário do sujeito trabalhador. Para investigar essas práticas, definimos os objetivos específicos em: Identificar a posição da gestão empresarial a respeito da promoção da saúde dos trabalhadores, verificar a percepção dos trabalhadores a respeito das práticas promovidas pela empresa em prol da saúde e reconhecer a interferência dessas práticas na saúde dos trabalhadores. Esta pesquisa é delineada como estudo de caso, que busca investigar as situações da vida real cujo limites são bem definidos, qualitativa, pois, envolve estudar o significado das vidas das pessoas nas condições que vivem, e exploratória, visando facilitar uma maior familiaridade com o problema estudado. A amostra deste estudo foi composta por 65 participantes, destes, 8 eram gestores, que atuavam como supervisores e coordenadores de equipe da companhia participante do estudo, os outros 57 participantes eram trabalhadores, que atuavam deste o cargo de analista de TI, até gerente de projetos. O instrumento de pesquisa utilizado neste estudo foi o questionário online. Diante do ambiente estudado, conseguimos observar que a empresa oferece algumas práticas visando a promoção da saúde, mas as informações relatadas pelos gestores divergem das apresentadas pelos trabalhadores, que entendem a prática da promoção da saúde a partir de uma perspectiva mais biomédica, o que, de certo modo, distancia-se das atuais pesquisas e estratégias para promoção da saúde. De qualquer modo, trata-se de um campo que necessita de mais aprofundamentos e pesquisas complementares, com a finalidade de contribuir para o debate sobre o tema.

Palavras-chave: Promoção da saúde; tecnologia; trabalho; qualidade de vida.

ABORDAGENS INICIAIS: O CONTEXTO GERAL DO ESTUDO

Socialmente, o trabalho é um elemento estruturante da vida cotidiana, assim como o lazer, a saúde, a família e outros âmbitos. Dado o avanço das novas tecnologias digitais da informação e comunicação, algumas mudanças têm ocorrido na vida das pessoas, o que pode ter interferência na saúde delas. A melhoria da saúde, por meio de novas formas de organizar o trabalho, já era foco de debate de inúmeros artigos e obras publicadas sob a denominação de

qualidade de vida no trabalho, desde a década de 80 (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988).

Entendemos que, dentre os aspectos administrativos associados à gestão empresarial, é importante ter preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores. Eficiência e eficácia geram produtividade. Efetividade é o conteúdo social da administração. A relação da administração com a QVT acontece quando a empresa se preocupa além da produtividade, ou seja, a produtividade não é incompatível com a preocupação social. A QVT está na raiz da formação (do administrador), mas trabalha-se pouco sobre o tema (LIMONGI, 2004).

Visando contribuir para a promoção da saúde no local de trabalho, o presente estudo tem como pergunta norteadora: quais as práticas promotoras da saúde são oferecidas aos trabalhadores de uma Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná? Diante do contexto exposto, assim sendo o objetivo geral do estudo, é compreendido em investigar quais práticas promotoras da saúde são oferecidas aos trabalhadores de uma Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná. Destacamos que é importante investigar o tema da saúde e da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), em função das próprias características das atividades que podem indicar determinado comportamento sedentário do sujeito trabalhador, especialmente na atualidade¹. Para investigar essas práticas definimos os objetivos específicos em: Identificar a posição da gestão empresarial a respeito da promoção da saúde dos trabalhadores, verificar a percepção dos trabalhadores a respeito das práticas promovidas pela empresa em prol da saúde e reconhecer a interferência dessas práticas na saúde dos trabalhadores.

Conforme o avanço da tecnologia e das práticas profissionais a ela atreladas na atualidade, entendemos a importância de debater o tema, associando-o, especificamente, ao caso de uma companhia de tecnologia da

¹ Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2020), 8,1 milhões de trabalhadores estão executando suas funções de maneira remota no país.

informação e comunicação do Paraná². Diante das condições sociais e de saúde que afetam grande parte da força de trabalho, é cada vez mais necessário realizar estudos que identifiquem e descrevam as possíveis intervenções para promoção da saúde no local de trabalho, assim como fora dele. Este estudo tem como princípio, contribuir com as empresas já existentes e as futuras, para que exista uma consciência da importância do bem-estar como um todo, em busca de que seus gestores e demais encarregados venham a promover elementos favoráveis à saúde e qualidade de vida para com cada um de seus trabalhadores.

METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada em uma Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná, portanto, trata-se de um estudo de caso. Segundo Gil (2018), os estudos de caso tem como propósito investigar as situações da vida real cujo limites são bem definidos. Dessa maneira utilizamos de uma abordagem qualitativa que em um primeiro momento envolve estudar as condições em que as pessoas vivem, posteriormente abrange condições contextuais, sociais, institucionais e ambientais, Yin (2016). A característica do estudo também é exploratória, visando facilitar a familiaridade com o problema estudado, Gil (2018).

A amostra deste estudo foi composta por 65 participantes, destes, 8 eram gestores, que atuavam como supervisores e coordenadores de equipe da companhia participante do estudo, sendo 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Os outros 57 participantes eram trabalhadores, que atuavam deste o cargo de analista de TI, até gerente de projetos, sendo 54,4% do sexo feminino e 45,6% do sexo masculino.

O instrumento de pesquisa utilizado neste estudo é o questionário. Conforme Gil (2008), o questionário possui muitas vantagens, pois possibilita

² A primeira empresa de tecnologia da informação e comunicação do país, fundada em 24 de novembro de 1964. Com aproximadamente 1.104 funcionários ativos de acordo com o portal da transparência, BRASIL (2021).

atingir um número grande de pessoas, tem um custo baixo e garante o anonimato. Nós, autores, deste estudo, elaboramos dois questionários, sendo um para os gestores da companhia e outro para os trabalhadores, contemplando 20 perguntas, sendo 8 perguntas abertas e 12 perguntas fechadas. Já o questionário dos gestores foi organizado em 19 perguntas, sendo 7 perguntas fechadas e 12 perguntas abertas, os participantes iniciaram o preenchimento dos questionários após concordar com o termo de consentimento livre e esclarecido, de caráter obrigatório. Este questionário teve a validação de conteúdo feita por três professores do curso de Educação Física do Centro Universitário Autônomo do Brasil (UniBrasil) e teve como base protocolos já validados³. Para atingir o objetivo do estudo, transmitimos o questionário para os participantes do estudo, via formato online, com validade de resposta estipulada em até 15 dias após o seu envio inicial, sendo realizada apenas uma coleta de dados.

De acordo com Gil (2008), a análise de dados tem como propósito condensar e estruturar os dados, possibilitando uma melhor interpretação da resposta ao problema proposto no estudo. Diante disso, os dados deste estudo foram analisados mediante categorias de análise, sendo elas: (a) - Idade dos gestores e trabalhadores, tempo em comportamento sedentário, (b) - frequência da prática de exercício físico, práticas de promoção da saúde ofertadas pela empresa, (c) - frequência da oferta de programas de promoção da saúde, interferências das ações realizadas pela empresa a respeito da promoção da saúde e os principais desafios, estas categorias de análise têm como finalidade agrupar os dados de acordo com a similaridade que se apresentam, Gil (2018). Enfatizaremos, a seguir, os principais dados relativos ao tema central do estudo. Para proteção de dados dos gestores e trabalhadores, vamos utilizar como critério de codificação, a nomenclatura T (para Trabalhadores) e G (para gestores), seguida pela letra que distingue o sexo, sendo F (para Feminino) e M (para masculino) e, por fim, uma numeração para diferenciar os participantes. Exemplo: Participante TM1 – Trabalhador Masculino 1. Ao longo da discussão

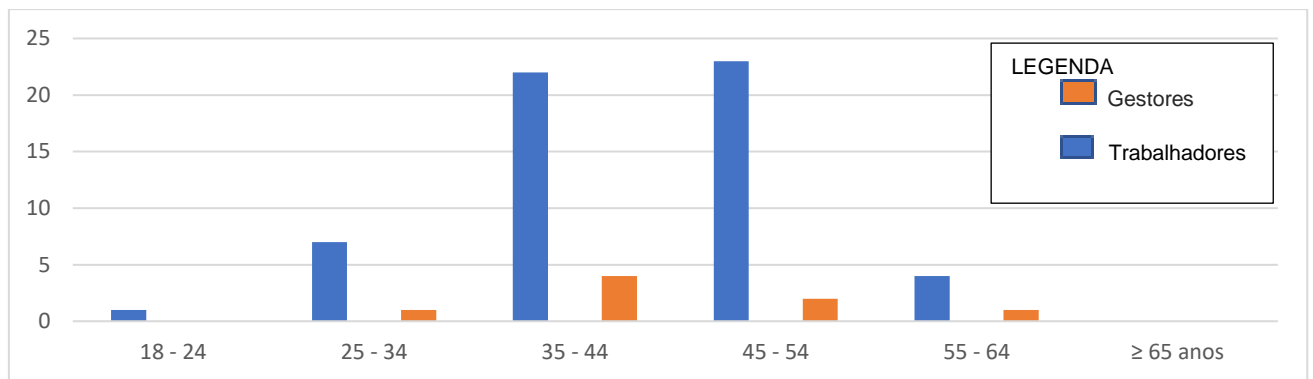
³³ O Questionário de avaliação da Qualidade de Vida e da Saúde (QVS-80), Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QWLQ-78) e Avaliação Integrada de Segurança e Saúde no Local de Trabalho - (WISH).

dos resultados, cada vez que enfatizarmos a transcrição de um comentário registrado por um participante do questionário, utilizaremos a modelo itálico de texto.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

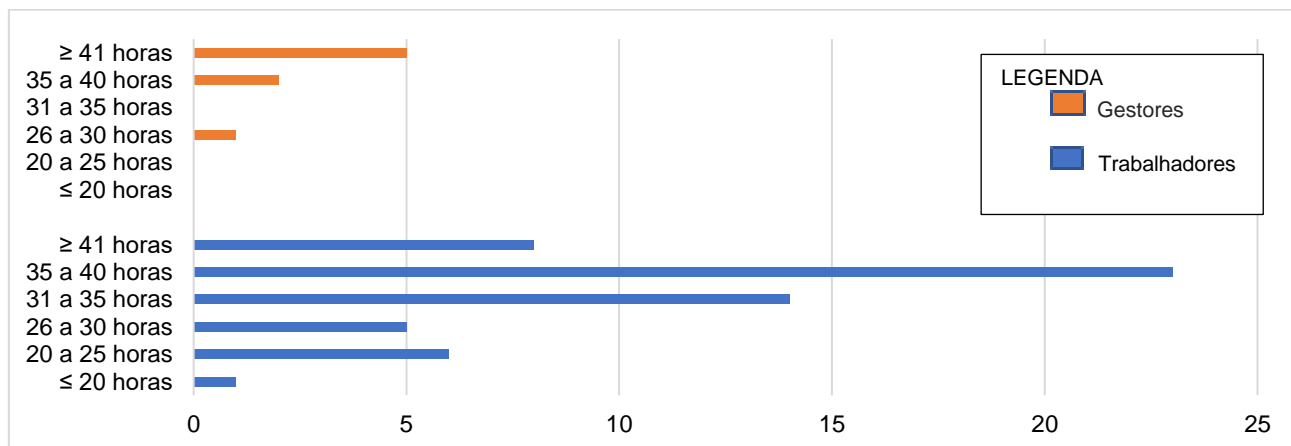
Categoria A - Idade dos gestores e trabalhadores, tempo em comportamento sedentário

Gráfico 1 – Idade dos gestores e trabalhadores



Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

De acordo com Porcaro (2013), a média de idade dos trabalhadores da economia da informação no ano de 2010 foi de 32 anos. Neste estudo conseguimos observar que a média de idade dos participantes foi de 39 anos.

Gráfico 2 – Tempo em comportamento sedentário semanal

Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

Conforme o gráfico acima, mais de 52,8% dos participantes deste estudo passam de 31 a ≥ 41 horas semanais sentados, ou seja, mais de 7 horas diárias em comportamento sedentário.

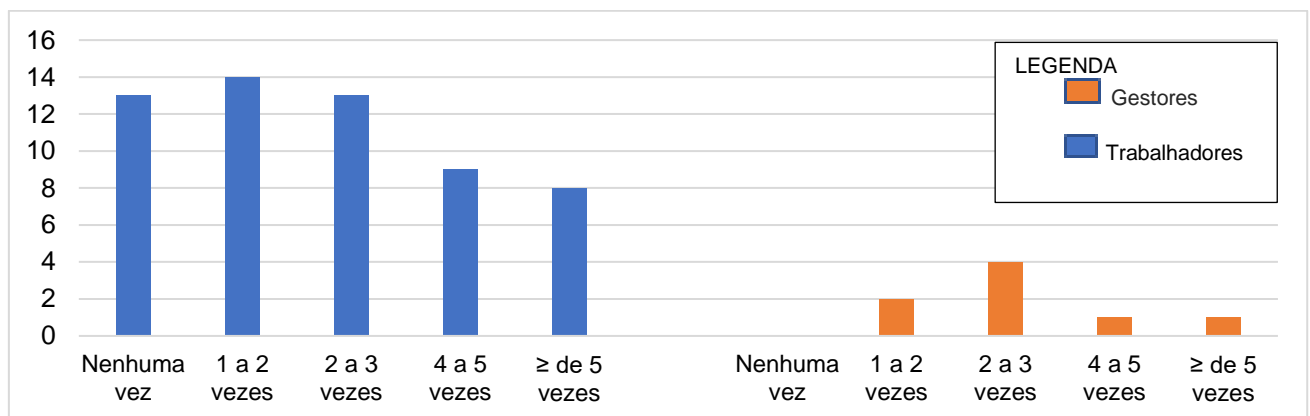
Em uma meta-análise recente dirigida por Ekelund et. al. (2019), nos foi proporcionado evidências de altíssimo nível sobre a relação dose-resposta entre o tempo sentado total avaliado e mortalidade por todas as causas. Os autores relataram que o aumento do tempo sentado está significativamente e associado à mortalidade por todas as causas. Os motivos de risco para os quartis crescentes de tempo sentado foi de 1,00 (relacionado; menos tempo sentado); 1,28 (1,09-1,51); 1,71 (1,36–2,15); e 2,63 (1,94-3,56), após o ajuste de alguns fatores sendo: idade, sexo, IMC, status socioeconômicos e tempos gasto em atividades físicas de intensidade moderada a vigorosa. Contudo, as associações dose-reposta entre tempo sentado e mortalidade, expôs que o risco aumenta gradualmente, cerca de 7,5 a 9 horas, sendo mais visível em mais de 9,5 horas. O tempo sentado de 10 horas e 12 horas diárias foi relacionado a 1,48 (1,22-1,79) e 2,92 (2,24-3,83), ou seja, maior risco de morte, respectivamente. O tempo sentado dos participantes dos 8 estudos incluídos nesta meta-análise foram medidos por meio de acelerometria.

Perguntamos aos participantes como eles se sentiriam contemplados em relação à promoção da saúde no local de trabalho, dos 65 participantes, 58 pontuaram informações específicas, tais como: ambiente de trabalho saudável,

arejado, limpo, atenção com saúde mental e estímulos ao movimento. Mas, uma resposta chamou a nossa atenção neste tópico, do participante TM21: *Quebra da rotina, se fico 8 horas diárias sentado, promover períodos durante as 8 horas de trabalho para que o colaborador realize algum tipo de exercício, como a cada 2 horas seja realizado 10 minutos de caminhada.* Segundo o *Guideline Development Group - GDG (2020)*, atualmente não há evidências suficientes que respaldem a duração e frequência necessária da interrupção do comportamento sedentário.

Categoria B - Frequência da prática de Exercício Físico, práticas de promoção da saúde ofertadas pela empresa.

Gráfico 3 - Frequência semanal da prática de Exercício Físico



Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

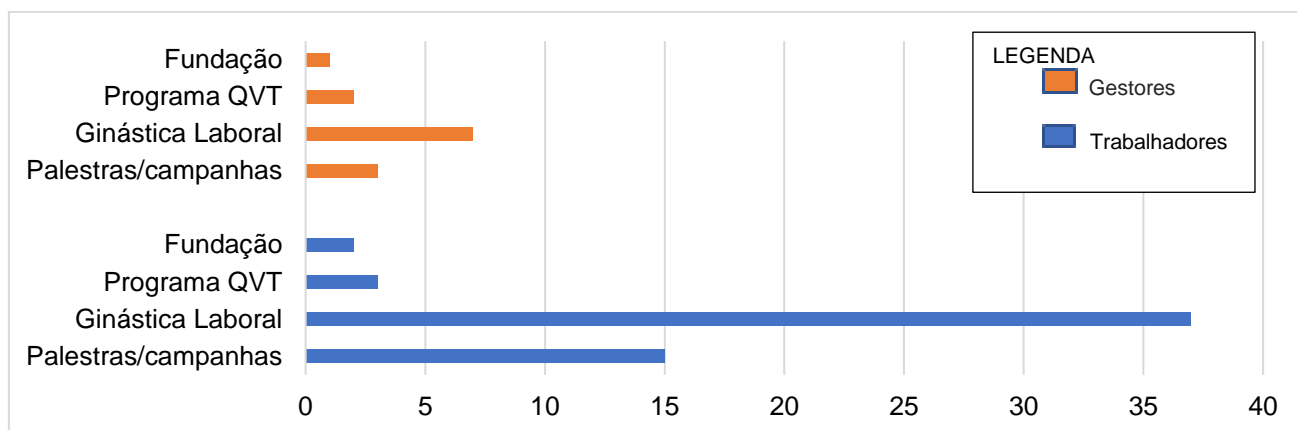
Fizemos a seguinte pergunta aos trabalhadores e gestores: *Você faz exercício físico⁴*? Também perguntamos com que frequência essa prática ocorre. No gráfico 3 estão as respostas dos gestores e trabalhadores.

Segundo o GDG (2020), é indicado que todos os adultos devem manter a prática de exercícios físico regularmente. Seguindo as recomendações de frequência e intensidade mencionado nesta diretriz, praticando pelo menos de 150 a 300 minutos semanais de exercícios físico aeróbico em uma intensidade

⁴ “[...] Uma subcategoria de atividade física planejada, estruturada, repetitiva e intencional, no sentido de que a melhoria ou manutenção de um ou mais componentes da aptidão física [...]” (OMS, 2018, p. 98)

moderada⁵ ou pelo menos de 75 a 150 minutos semanais de intensidade vigorosa⁶. Para que se possa obter benefícios adicionais à saúde, é necessário incluir pelo menos 2 dias na semana de exercícios de fortalecimento muscular, envolvendo os principais grupos musculares.

Gráfico 4 – Práticas de promoção da saúde ofertadas pela empresa



Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

Levando em consideração as duas perspectivas a dos gestores e trabalhadores, verificamos que a empresa oferece algumas práticas para a promoção da saúde como: Palestras/campanhas, ginástica laboral, programa qualidade de vida no trabalho (PQVT)⁷ e uma fundação⁸ agregada à empresa. Das respostas dos gestores, 7 deles responderam, como prática de promoção da saúde, a oferta da ginástica laboral⁹, dos 8 gestores participantes do estudo, 3 atribuíram palestras/campanhas e 2 atribuíram o PQVT e somente um 1 respondeu como prática de promoção da saúde, uma parceria com uma fundação agregada à empresa para incentivar as práticas esportivas dos

⁵ Intensidade moderada, em uma escala de percepção de esforço de 0-10, seria de índice de classificação 5-6, GDG (2020).

⁶ Intensidade vigorosa, em uma escala de percepção de esforço de 0-10, seria de índice de classificação 8-9, GDG (2020).

⁷ O programa qualidade de vida no trabalho, é composto por trabalhadores de diferentes setores da empresa e tem como propósito criar ações que visem melhorar a o local de trabalho dos colaboradores, promovendo diversas ações que visem esses fins, CELEPAR (2021).

⁸ A fundação tem como finalidade promover atividades sociais, esportivas e de lazer a seus associados.

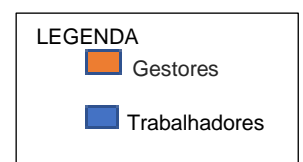
⁹ “[...] A ginástica laboral é planejada e aplicada no ambiente de trabalho durante o expediente. Também é conhecida como atividade física na empresa, ginástica laboral compensatória, ginástica do trabalho ou ginástica de pausa. [...]” (MENDES; LEITE, 2012 p. 1-2).

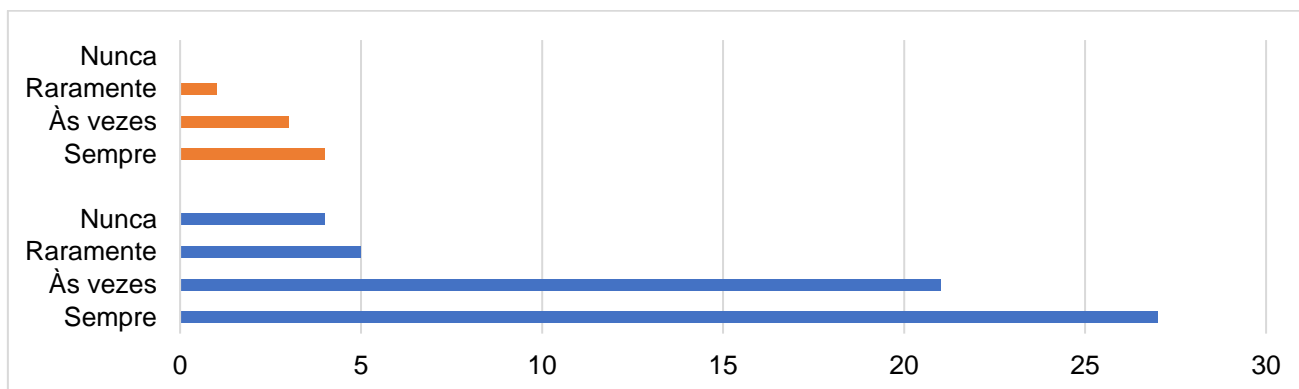
trabalhadores. Já os trabalhadores, 37 responderam que a empresa oferece somente a ginástica laboral como prática de promoção da saúde e 15 palestras/campanhas. Além de saber quais práticas de promoção da saúde a empresa oferece, também perguntamos aos participantes, o que eles entendiam como promoção da saúde? Dos 65 participantes, 60 pontuaram informações específicas, sendo, 33 relacionados a programas dedicados às atividades saudáveis, bem-estar, equilíbrio físico/emocional e 27 relacionados às ações que visem estar livre de doenças. Mas a resposta que destacamos é a da participante TF50: *Qualquer ação voltada a melhorar seu condicionamento físico ou psíquico.*

Portanto, analisando esses dois contextos, as práticas de promoção da saúde ofertadas pela empresa e a concepção dos participantes referente ao que se entende por promoção da saúde, levantamos a seguinte pergunta para discussão: estaria a visão de grande parte dos participantes da pesquisa restrita a uma perspectiva minimizada de promoção da saúde? Quais seriam as interferências nesse aspecto? Retomamos a discussão apresentada no início do estudo, de que, de acordo com a Carta de Ottawa (1986), “[...] para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente [...]” (BRASIL, 2002 p. 20). Ou seja, a promoção da saúde no local de trabalho abrange diversos aspectos, não somente a saúde física e psíquica, mas também a parte social, que no ambiente de trabalho é de extrema importância, pois a partir dela a liderança da empresa poderá identificar as aspirações do grupo e assim promover práticas mais assertivas para com cada um de seus trabalhadores.

Categoria C - Frequência da oferta de programas de promoção da saúde, sobre as ações realizadas pela empresa a respeito da promoção da saúde e os principais desafios.

Gráfico 5 - Frequência da oferta de programas de promoção da saúde





Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

Perguntamos aos trabalhadores e gestores com que frequência essas práticas de promoção da saúde são oferecidas pela empresa. Das respostas dos gestores, apenas 1 deles respondeu que as práticas de promoção da saúde são oferecidas “raramente” pela empresa, 3 “às vezes” e 4 “sempre”. Já os trabalhadores, 4 responderam que “nunca” ocorrem essas práticas de promoção da saúde, 5 “raramente”, 21 “às vezes” e 27 “sempre”.

Diante dos dados apresentados, podemos refletir sobre o quão a promoção da saúde é abordada dentro do ambiente de trabalho, para entendermos melhor essa questão também fizemos a seguinte pergunta aos gestores da empresa: “Esta empresa tem um comitê (conjunto de trabalhadores e gestores) que trata dos esforços para promover a saúde do trabalhador? Caso sim, como é composto esse grupo?” Dos 8 gestores, 5 pontuaram informações específicas, tais como: *Não há um comitê específico, desconheço a existência, não tenho conhecimento*. Mas a resposta que chamou a nossa atenção foi a do GF4, *não existe esse comitê, existem iniciativas quanto a parte física, mas mentalmente os colaboradores estão exaustos por conta da concentração de pressão proveniente do teletrabalho*¹⁰. Diante disso, conseguimos fazer uma associação entre esses dois aspectos, e analisar mais pontualmente sobre a frequência dessas práticas. Percebemos que a empresa oferece algumas práticas voltadas à promoção da saúde, com uma certa frequência, mas com

¹⁰ Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de pessoas que estão trabalhando em home-office, se manteve quase inalterado ao longo de toda a pesquisa, sendo 8,7 milhões em maio/jun. 8,4 milhões em jul/ago e 8,1 em setembro, IBGE (2020).

maior ênfase no aspecto físico, sendo que a prática que mais se destacou foi a ginástica laboral. De acordo com Pitanga (2002), a saúde é uma condição humana, que tem como propósito integrar os aspectos físico, social e psicológico e cada aspecto pode ser vivenciado em extremidades distintas, sendo elas: positivas e negativas, como já apresentado, anteriormente.

Quadro 1 – Interferências sobre as ações realizadas pela empresa a respeito da promoção da saúde

Concepção	Conteúdo
Trabalhador	100% dos trabalhadores alegaram que a empresa promove atividades voltadas para a promoção da saúde, contudo, a maioria afirmou que não são suficientes e nem eficazes por conta do ambiente, da alta demanda de trabalho, sobrecarga psicológica e por não haver adesão por parte dos trabalhadores.
Gestor	100% dos gestores declararam que a importância da saúde e segurança é comunicada a todos os níveis da empresa, tanto em modo formal quanto informal, via e-mail e cartazes.

Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

Deste quadro, algumas reflexões são importantes para ampliar o olhar sobre este tópico, como por exemplo o questionamento sobre a comunicação das ações realizadas, a importância da saúde, o interesse dos sujeitos de realizar tais práticas e o tipo de prática ofertada.

Podemos, com base nos conteúdos abordados até aqui, refletir que, se a empresa tem ciência da importância da saúde, visto que essa comunicação segundo os gestores ocorre em todos os níveis da empresa, mas os trabalhadores relataram que alguns motivos sobre essas ações realizadas pela companhia em prol da saúde como: baixa adesão das atividades de promoção da saúde, sobrecarga psicológica, alta demanda de trabalho e o ambiente de trabalho. Portanto, a partir desses dados levantamos a seguinte pergunta para discussão. Será que as ações para promoção da saúde estão sendo apresentada de forma clara e objetiva para o trabalhador? E os gestores dialogam sobre os benefícios dessas práticas antes de realizá-las? Diante

dessas perguntas conseguimos observar uma possível interferência em relação a comunicação dos gestores e trabalhadores referente as práticas promovidas em prol da saúde.

Limongi (2004), apresenta, em sua obra, que: maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios são os elementos que mais contribuiriam, para a percepção de aumento da produtividade.

Ricardo Antunes (2006), afirma que há um processo interativo entre trabalho e ciência, pois gera a necessidade de encontrar uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional e que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada.

Logo, podemos refletir sobre o argumento dos trabalhadores quando mencionam que há uma demanda alta de trabalho. Podemos imaginar que a prioridade seja o trabalho, as funções de cada trabalhador, o quanto cada um tem a oferecer em prol da empresa e não à saúde do trabalhador. É de suma importância entendermos que para o trabalhador, independentemente da função que lhe é dada, é benéfico fazer parte de uma empresa que conscientize, incentive e ofereça programas a favor da melhora na sua saúde, sendo portador de comorbidades ou não.

Como já mencionado no corpo do texto, Dahlgren e Whitehead (1991), as estratégias para promover a saúde precisam ser estabelecidas a notadas por diferentes perspectivas, para que haja uma maior compreensão de modo geral e assim, agir de tal modo.

Quadro 2 – Desafios em relação à promoção da saúde.

Concepção	Conteúdo
Trabalhador	Os maiores desafios relatados pelos trabalhadores são a adesão às práticas oferecidas, falta de incentivo ao exercício físico, sobrecarga emocional e psicológica e alta demanda de trabalho.
Gestor	Por parte da empresa, os gestores relataram que há conscientização, prioridades, falta de interesse e colaboradores resistentes à mudança de comportamento.

Fonte: Elaborado pelos autores do estudo (2021)

Podemos observar, mais uma vez, a falta de incentivo, alta demanda de trabalho de falta de interesse dos colaboradores. Contudo, foi chamado nossa atenção quando o gestor respondeu “prioridades”. O que podemos entender que, por conta da alta demanda de trabalho, é prioritário que o trabalho seja feito do que promover a saúde do trabalhador. Ao mesmo tempo em que o desenvolvimento tecnológico pode provocar diretamente um crescimento da capacidade humana, pode também “neste processo, sacrificar os indivíduos” (ANTUNES, 2006).

Para concluir a pesquisa, retomamos alguns pontos fundamentais, sendo, o inicial, o objetivo geral do estudo, compreendido como: identificar quais as práticas de promoção da saúde são oferecidas aos trabalhadores de uma Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná. A esse respeito, portanto, a partir das respostas dos participantes respondentes do questionário, a principal prática de promoção da saúde oferecida é a ginástica laboral. No decorrer deste trabalho, podemos observar divergências de percepções, tanto de trabalhadores, quanto de gestores, especialmente em relação à promoção da saúde do trabalhador.

No mesmo sentido, a respeito dos objetivos específicos organizados em: identificar a posição da gestão empresarial a respeito da promoção da saúde dos trabalhadores, verificar a percepção dos colaboradores a respeito das práticas promovidas pela empresa em prol da saúde e reconhecer a interferência dessas práticas na saúde dos trabalhadores, diante dos dados investigados, conclui-se que não há interferência clara das práticas ofertadas pelas empresas na saúde dos trabalhadores, onde, os mesmos esperam mais por parte dos seus gestores e da empresa quando se trata de promoção da saúde no ambiente de trabalho. Contudo, também observamos que os gestores, aparentemente, não apresentam de forma clara e direta, interesse em favorecer a promoção da saúde para os demais trabalhadores, pois há um setor específico para executar tal competência. Podemos refletir que, se uma empresa adota um programa de QVT e há incentivo para que a prática seja realizada, possivelmente haveria mais acolhimento das práticas por parte dos trabalhadores.

CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos verificar através deste estudo, a importância de um programa de QVT voltado, efetivamente, para a promoção da saúde dentro das empresas, pois, com ele, possivelmente, haverá menos consequências negativas provocadas pela sobrecarga no trabalho para os trabalhadores que compõem as mesmas, uma vez que é preciso entender a complexidade de tal aspecto. Relembrando e refletindo brevemente, é abordado na Carta de Ottawa que, para atingir um estado completo de bem-estar físico, mental e social, os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente. Contudo, consideramos que a implementação de um programa de QVT que visa o bem-estar físico, mental e social, seria benéfico não somente para o trabalhador propriamente dito, mas sim, todo o corpo funcional que compõe a empresa.

Espera-se que as informações obtidas neste trabalho, possam contribuir para novas pesquisas na área, suscitando assim, a adoção de programas de qualidade de vida em prol da saúde dos colaboradores, juntamente com pessoas que venham a contribuir para o incentivo das práticas de exercício físico, não somente no ambiente de trabalho, mas também, fora dele. Temos ciência de algumas fragilidades do estudo, como por exemplo, o percentual reduzido de participação dos gestores e trabalhadores, em relação ao montante de trabalhadores da companhia, o que, possivelmente, se deva, em função do formato online e do não acesso direto aos trabalhadores, durante a pesquisa. Demais fatores podem ser considerados no contexto, como a própria sobrecarga de atividade dos voluntários de pesquisa, especialmente durante o período de obtenção dos dados, marcado pela pandemia COVID-19.

Ressaltamos a importância de realizar intervenções individuais ou coletivas para o desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de conhecer as necessidades dos sujeitos trabalhadores para então, realizar um programa efetivo de promoção da saúde. Reconhecer e entender quais as necessidades dos seus trabalhadores e gestores para um bom desenvolvimento e desempenho da empresa, para

satisfação de todo o corpo funcional dela, com ênfase também na saúde os trabalhadores, em seu sentido mais amplo.

Referências

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo, Cortez, 2006.

_____.; NOGUEIRA, M. A. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** São Paulo, Boitempo, 2020.

BOUCHARD, C.; Blair, N.; Katzmarzyk, P. Less Sitting, More Physical Activity, or Higher Fitness? *Rev. Mayo Clin. Proc.* v. 90, p. 1333-1540, novembro 2015.

BUSS, P. M. et. al. Promoção da saúde e qualidade de vida: uma perspectiva histórica ao longo dos últimos 40 anos (1980-2020). *Rev. Ciencia & Saúde Coletiva.* v. 25, n. 12. p. 4723-4735, dezembro 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil.** Rio de Janeiro, 2003 - 2006. p. 12-56 Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv41716.pdf>> Acesso em 13 set. 2020.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19.** Rio de Janeiro, 2020. p. 22. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101763.pdf>> Acesso em 21 maio. 2021.

_____. Ministério da Saúde. **As Cartas da Promoção da Saúde.** Brasília, 2002. p. 20. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartas_promocao.pdf> Acesso em 14 set. 2020.

_____. Ministério da Saúde. **Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico: VIGITEL,** 2019 p. 73-74. Disponível em: <<https://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2020/Abril/27/vigitel-brasil-2019-vigilancia-fatores-risco.pdf>> Acesso em 02 nov. 2020.

_____. Governo do Estado do Paraná. Portal da transparência: Pessoal/relação de servidores, Paraná, 2021 p. 1-24. Disponível em: <<http://www.transparencia.pr.gov.br/pte/pessoal/relacao-servidores?windowId=a08>> Acesso em 29 abr 2021.

BRASSCOM, Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. Relatório Setorial de TIC. In: **Inteligência e Informação**. São Paulo, 2020 p. 2-5. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2020/04/P-2020-04-09-Coletiva-de-Imprensa-Relat%C3%B3rio-Setorial-2019-v15.pdf>> Acesso em 13 set 2020.

DAHLGREN, G. WHITEHEAD, M. Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health. Rev. **Institute for the Futures Studies**. v. 591 p. 101-31, 1991.

DINIZ, D. P. Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho. In: **Qualidade de vida relacionada à saúde e ao trabalho**. São Paulo, Manole, 2013.

EKELUND, U. L. F. et. al. Dose-response associations between accelerometry measured physical activity and sedentary time and all cause mortality: systematic review and harmonised meta-analysis. Rev. **BMJ: first published** v. 8211 p.366, 21 agosto 2019.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **RAUSP Management Journal**, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2018.

_____. A. C. **Métodos e técnicas de pesquisas sociais**. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, A. Qualidade de Vida. In: GONZÁLEZ J. F.; FENSTERSEIFER E. P. **Dicionário Crítico de Educação Física**. 3ª ed. Ver. E ampl, Ijuí/RS, ed. Unijuí, p. 555. 2014.

KENSKI, V. M. **Novas tecnologias**: O redimensionamento do espaço e do tempo e os impactos no trabalho docente. Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo Trabalho apresentado na XX Reunião Anual da ANPEd, Caxambu, set. de 1997-1998. Disponível em: <http://anped.tempsite.ws/novo_portal/rbe/rbedigital/RBDE08/RBDE08_07_VANI_MOR EIRA_KENSKI.pdf> Acesso em 19 de maio 2021.

KATZMARZYK, P.; Church, T.; Craig, C.; Bouchard, C. Sitting time and mortality from all causes, cardiovascular disease, and câncer. Rev. **Med Sci Sports Exerc**. v. 41 p. 998- 1005, maio 2009.

LIMONGI, C. F. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo. Atlas, 2012.

MENDES, A. R.; LEITE, N. Ginástica Laboral: Histórico, Definição, Classificações e Objetivos. In: **Ginástica laboral : princípios e aplicações práticas**. 3ª ed. ver e ampl, Barueri: Manole, 2012.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Nova Iorque, 1946 p. 1. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho/Imprimir.html>> Acesso em 14 set. 2020.

_____. Organização Mundial da Saúde. **Qualidade de Vida**. Brasília, 2013 p. 1 Disponível em <https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D.>> Acesso em 24 de out. 2020

_____. Organização Mundial da Saúde. **Global action plan on physical activity 2018–2030: more active people for a healthier world**. Geneva, 2018 p. 98. Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272722/9789241514187-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 29 de abr. 2021.

_____. Organização Mundial da Saúde. Guidelines on physical activity and sedentary behaviour. In: **ADULTS (aged 18–64 years), 2021**. Geneva, p. 10-12. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240015128>> Acesso em 02 abril 2021.

PITANGA F. J. G. Epidemiologia, atividade física e saúde - Rev. **Bras. Ciên. e Mov.** Brasília v.10 n. 3 p. 49-54, julho 2002.

PALMA A.; BAGRICHEVSKY M. Estilo de Vida. In: GONZÁLEZ J. F.; FENSTERSEIFER E. P. **Dicionário Crítico de Educação Física**. 3ª ed. Ver. E ampl, Ijuí/RS, ed. Unijuí, p. 277. 2014.

PORCARO, R. M. Economia da Informação: Mercado de Trabalho e Competências. In: **Cadernos Temáticos do Observatórios: Economia da Informação e Internet**. SOFTEX, 2013. p. 67-77. Disponível em: <<https://www.softex.br/wp-content/uploads/2013/07/Cadernos-tematicos-do-observatorio-economia-da-informacao-e-internet1.pdf>> Acesso em 13 set. 2020.

SANTOS, J.L.F.; WESTPHAL, M.F. Práticas emergentes de um novo paradigma de saúde: o papel da universidade. **Estudos Avançados**, v. 13, n. 5, p. 71-88, 1999.

SEGRE, M.; FERRAZ, C. F. O conceito de saúde. **Rev. Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.

TREMBLAY, M. et al. Letter to the Editor: Standardized use of the terms “sedentary” and “sedentary behaviours”. **Rev. Appl Physiol Nutr Metab.** v. 31, p. 538-542, out 1997.

YIN, R. K. **Métodos de pesquisa, pesquisa qualitativa do início ao fim.** Porto Alegre: Penso, 2016.