

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ALEXSANDRA TAYLINE DOS SANTOS
DAMARIS GOMES DO NASCIMENTO FERREIRA
GIOVANNA RODRIGUES DA SILVA

**OS *HACKATHONS* COMO IMPULSIONADORES DO
CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA VISÃO DOS
COLABORADORES**

RECIFE

2025

ALEXSANDRA TAYLINE DOS SANTOS

DAMARIS GOMES DO NASCIMENTO FERREIRA

GIOVANNA RODRIGUES DA SILVA

OS *HACKATHONS* COMO IMPULSIONADORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA VISÃO DOS COLABORADORES

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2025

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

S237h Santos, Alexsandra Tayline dos.
Os hackathons como impulsionadores do clima organizacional:
uma visão dos colaboradores / Alexsandra Tayline dos Santos,
Damaris Gomes do Nascimento Ferreira, Giovanna Rodrigues da
Silva. - Recife: Edição do autor, 2025.
40 p. : il. color.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração,
2025.

Inclui Bibliografia.

1. Hackathon. 2. Clima organizacional. 3. Resolução de
problemas. 4. Inovação. I. Ferreira, Damaris Gomes do Nascimento.
II. Silva, Giovanna Rodrigues da. III. Centro Universitário Brasileiro -
Unibra. VI. Título.

CDU: 658

ALEXSANDRA TAYLINE DOS SANTOS

DAMARIS GOMES DO NASCIMENTO FERREIRA

GIOVANNA RODRIGUES DA SILVA

OS *HACKATHONS* COMO IMPULSIONADORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA VISÃO DOS COLABORADORES

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado
ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Dr. Marcelo Reis
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, ____ de _____ de 2025.

NOTA: _____

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, que me permitiu vivenciar tudo o que passei. À minha família, que foi o pilar fundamental nessa longa caminhada, agradeço de coração por todo apoio, incentivo, amor e carinho que tiveram comigo. Agradeço também ao professor orientador, pela dedicação nas correções, e, por fim, às minhas parceiras nessa jornada, Damaris e Giovanna, vocês tornaram tudo mais leve. Obrigada por tudo!

Alexsandra Tayline dos Santos

Primeiramente, quero expressar minha gratidão a Deus por mais esta etapa que Ele me permite vivenciar, concedendo-me sabedoria, discernimento e motivação para que eu possa subir mais um degrau de conquista nesta vida. Agradeço a minha mãe, Josélia, por sempre acreditar no meu potencial e investir no meu sucesso, sendo uma inspiração como ser humano e uma referência como profissional. Agradeço às minhas amigas e parceiras, Alexsandra e Giovanna, por todo o apoio, compreensão e paciência que tiveram durante estes quatro anos, foi maravilhoso vivenciar esta graduação com vocês. Agradeço ao professor orientador, Jadson Freire. Você foi nosso braço direito e seus *feedbacks* foram essenciais para a construção e o aprimoramento do trabalho. Por fim, minha gratidão a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a conclusão deste trabalho.

Damaris Gomes do Nascimento Ferreira

Agradeço a Deus por me conceder sabedoria e por guiar cada passo dos caminhos que percorro. Gratidão aos meus pais, Lúcia e Givanildo, pelo amor incondicional e por moverem mundos em prol da minha educação. À minha amada irmã, Giselly, por ser luz na minha vida e por sempre me fazer sorrir. Agradeço também ao Programa Universidade para Todos (ProUni), pois, por meio dele, eu e milhares de brasileiros tivemos a chance de ingressar no ensino superior e sonhar com a transformação de nossas vidas por meio da educação. Manifesto, ainda, minha gratidão às minhas colegas Alexsandra e Damaris pelo apoio e parceria durante todo o processo, certa de que serão excelentes profissionais. Por fim, agradeço ao nosso orientador, Jadson, pela contribuição na construção deste trabalho e pelos constantes *feedbacks*.

Giovanna Rodrigues da Silva

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo entender a influência de um evento *hackathon* dentro do ambiente corporativo visando buscar inovação nas tomadas de decisões. Os *hackathons*, eventos onde associações buscam desenvolver soluções a fim de reduzir determinada problemática, são analisados como instrumentos para aperfeiçoar a capacidade de criação, inovação e solução de problemas. A pesquisa verifica os estudos oriundos da implementação de eventos inovadores nas organizações de modo que, quando estruturados da forma correta, reflete os benefícios no clima organizacional e na cultura de inovação. Através de uma pesquisa exploratória, observou-se os resultados acerca da percepção dos colaboradores sobre a inserção do *hackathon* no ambiente laboral. Os dados apontam uma visão positiva sobre o tema tendo em vista as vantagens e o modo como o evento opera para o aprimoramento de habilidades. Espera-se buscar o entendimento quanto a temática a fim de contribuir com resultados positivos neste âmbito do conhecimento.

Palavras – chave: *Hackathon*. Clima organizacional. Resolução de problemas. Inovação.

ABSTRACT

This study aims to understand the influence of a *hackathon* event within the corporate environment, seeking innovation in decision-making. Hackathons, events where associations seek to develop solutions to reduce a specific problem, are analyzed as instruments to improve the capacity for creation, innovation, and problem-solving. The research examines studies stemming from the implementation of innovative events in organizations, showing that when structured correctly, they reflect benefits in the organizational climate and the culture of innovation. Through exploratory research, the results regarding employees' perception of the inclusion of hackathons in the workplace were observed. The data indicate a positive view of the topic, considering the advantages and how the event operates to improve skills. It is hoped that this study will contribute to a better understanding of the subject matter and achieve positive results in this area of knowledge.

Keywords: *Hackathon*. Organizational climate. Problem-solving. Innovation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1	ESTRUTURA, RELAÇÕES HUMANAS E A BASE DA MOTIVAÇÃO	9
2.2	HENRI FAYOL: DA HIERARQUIA A AGILIDADE	10
2.3	<i>HACKATHON</i> : CONCEITO, APLICAÇÃO E IMPACTOS NO AMBIENTE INTERNO.....	13
2.3.1	<i>Hackathons</i> : Uma Ferramenta para a Inovação Aberta Corporativa.....	12
3	METODOLOGIA	14
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
	REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

A capacidade de inovação e de criatividade passou a ser fundamental nos ambientes organizacionais, devido às exigências e às constantes atualizações da indústria. Devido a isso, a otimização de estratégias e o aperfeiçoamento de habilidades são inevitáveis para que a empresa se conserve competitiva no mercado (1). Sob esse viés, atualmente as empresas estão aplicando, cada vez mais, de forma estratégica a realização de eventos que estimulem os modos de inovação e criatividade de seus colaboradores.

Alinhado a essa perspectiva, Briscoe e Mulligan (2) afirmam que, uma das estratégias corporativas que ativam a formação de práticas inovadoras dos colaboradores e, conseqüentemente, cooperam para impulsionar o alcance de conhecimento individual e da empresa, encorajando a inovação, é a realização de *hackathon*. Em termos conceituais, o *hackathon* é uma maratona de programação efetuadas, de forma tática, por organizações variadas com a finalidade de desenvolver estratégias para a solução de problemas enfrentados (3).

Com base nisso, organizações públicas e privadas têm aplicado ações de inovação aberta para definir um procedimento de transformação digital sustentável, ampliando a eficiência e desenvolvendo o bem-estar no ambiente corporativo (4). É nesse sentido que os *hackathons* se destacam, pois durante sua execução os participantes têm a chance de construir ideias inovadoras. A comunicação se faz presente e necessária e, através do diálogo, é possível produzir informações para a construção de propostas abordadas (5).

Nesse sentido, diretamente relacionado ao estudo das compreensões dos trabalhadores no que se refere a diferentes perspectivas sobre seu trabalho, o ambiente organizacional configura-se como um dos aspectos mais relevantes no que se refere à identificação dos atributos que permeiam o comportamento humano no ambiente organizacional (6). Diante disso, de acordo com Davis, o *hackathon* é um evento ideal para estimular a colaboração e impulsionar o *networking* entre as equipes ao longo do evento. Uma oportunidade de adquirir conhecimento e desenvolver novas habilidades (7).

É nesse contexto que, no meio organizacional de desenvolvimento de software, os *hackathons* operam para que os colaboradores produzam novos insights e

compartilhem conhecimento, contribuindo para a aprendizagem organizacional (8). Dessa forma, pode-se compreender que a realização desses eventos contribui positivamente para o engajamento dos colaboradores, aumentando a colaboração e, consequentemente, promovendo um ambiente corporativo mais sinérgico e produtivo.

Sob essa perspectiva, no âmbito organizacional, compreender as maratonas de inovação internas vai além de um conceito laboral e possibilita mudanças no ambiente corporativo. De acordo com Valença e Santos (9), os *hackathons* podem atender aos mais diversos objetivos, como aprimorar o patrimônio empresarial, recrutar novos talentos, solucionar desafios sociais ou emergenciais e testar novas ferramentas disponibilizadas pela empresa.

Refletindo essa visão, em fevereiro de 2018, a empresa Accellog, focada em desenvolvimentos de sistemas para a logística de transporte rodoviário, na região norte do Paraná, decidiu realizar um *hackathon* interno de forma estratégica com a finalidade de aperfeiçoar e estimular o engajamento da equipe, como forma de fortalecer a cultura da empresa. Ao final do evento, observou-se que os *hackathons*, além de promoverem o compartilhamento de conhecimento, beneficiam tanto a organização quanto seus funcionários com o aprendizado proporcionado. A partir da análise deste caso, a estrutura dessas maratonas ressalta um impacto que transcende a solução de problemas específicos e gera a reflexão sobre o valor que os *hackathons* podem proporcionar às empresas (10).

Diante desse cenário, o objetivo da pesquisa versa analisar os *hackathons* enquanto percepções dos interessados e dos participantes, relacionando-se às introduções de maratonas de inovação no ambiente organizacional, visando a compreensão de como essas iniciativas podem impulsionar a colaboração e a interação entre os colaboradores buscando motivá-los em um local de trabalho harmonioso, motivador e acolhedor.

Para progredir nesta discussão, é necessário compreendermos o cenário em que os *hackathons* internos estão inseridos. O ambiente corporativo passou por múltiplas mudanças em sua trajetória, percorrendo diferentes concepções sobre a gestão de pessoas, motivação, bem-estar e valorização dos colaboradores. Compreender toda essa trajetória de mudanças corporativas é essencial para

entendermos porque diversas empresas estão aderindo à realização de *hackathons* no ambiente empresarial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico terá como foco abordar representações que envolvem o tema clima organizacional e *hackathons* internos nas empresas como proposta para a inovação e a busca por métodos diferentes de gestão para fortalecer as relações humanas e a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

2.1 ESTRUTURA, RELAÇÕES HUMANAS E A BASE DA MOTIVAÇÃO

Para uma organização, é fundamental a união de esforços das pessoas, pois o sucesso empresarial depende, antes de tudo, do capital humano responsável pela condução de decisões e pela inovação dentro da esfera profissional. García e Molina (11) afirmam que a relevância do capital humano no atual cenário concorrencial é inquestionável diante do seu expressivo potencial, o que o torna um suporte importantíssimo da economia fundamentada no conhecimento em que as empresas operam.

Sob esse viés, observa-se que, em relação ao capital humano, elementos como atitudes, experiência, competência e valores dos colaboradores são regularmente considerados, além de óticas associadas à aquisição, retenção e desenvolvimento de talentos humanos (11). Para as organizações reterem talentos é necessário investir no desenvolvimento contínuo de pessoas diante da necessidade de estimular a capacitação dos colaboradores como forma de manter suas vantagens competitivas. No contexto atual, as organizações devem inovar na sua capacidade de desenvolver talentos a partir da criação de programas de capacitação e treinamento com o intuito de potencializar as aptidões fundamentais aos seus profissionais (12). Consequentemente, nesta lógica, ganharam destaque atividades como a inovação e a aprendizagem organizacional, a exemplo de processos desenvolvidos com o objetivo de contribuir para que a organização se desfaça de métodos improdutivos, tendo em vista à eficiência e a flexibilidade. (13).

Segundo Bonfim (14), “relações humanas” diz respeito à preservação das interações entre seres humanos. Cordeiro (15) entende que as relações humanas devem identificar os seres humanos como detentores de sua própria personalidade,

ocasionando considerações acerca das necessidades, sejam elas materiais, sociais ou psicológicas que cada pessoa leva consigo.

Consoante a isto, as relações humanas dentro no ambiente de trabalho possuem ligação direta com a motivação, pois influenciam o nível de satisfação e desempenho dos colaboradores. De acordo com Gonçalves et al. (16), a motivação irá indicar as condições de desempenho pessoal e profissional adquiridos na empresa. Está diretamente relacionada com sentimentos de pertencimento, produtividade e reconhecimento. Maximiano (17) compreende que a motivação é o fator que orienta a forma de atuação que leva ao rendimento profissional de uma pessoa.

A ligação entre motivação e relações humanas no trabalho é fulcral para o bom desempenho dos colaboradores, influenciando na performance corporativa. Compreender tais aspectos faz refletir a respeito da estrutura e gestão das organizações, considerando o estudo de Henri Fayol acerca da hierarquia robusta e da transição para processos mais ágeis.

2.2 HENRI FAYOL: DA HIERARQUIA À AGILIDADE

Henri Fayol foi o precursor da Teoria Clássica da Administração. Ele aplicou uma visão global e aplicável a todas as empresas, adotando uma ótica analítica sobre a estrutura interna da organização (18). Para Fayol, a função administrativa é distribuída através dos níveis hierárquicos e não se restringem apenas aos níveis gerenciais (18). Sendo assim, a Teoria Clássica se baseia na conexão entre estrutura e forma.

O estudo desenvolvido por Fayol visava aumentar a eficiência das empresas por meio da aplicação dos princípios gerais da administração no qual buscava formalizar um sistema de hierarquização nas organizações além de implementar funções administrativas no ambiente laboral (19). A Teoria Clássica valorizava a estrutura formal da organização e suas relações hierárquicas com destaque no rendimento e no fortalecimento da autoridade central, gerando rigidez na forma de coordenar as organizações e se desenvolvendo a fim de alcançar a máxima produtividade.

Segundo Araújo et al. (20), a lógica administrativa sustentada por Fayol pretendia fortalecer a gestão interna da organização, destacando o modelo formal da

instituição e a prática de métodos administrativos. As definições de administrar compreendidas por Fayol, a exemplo de organizar e controlar, representam a base para o entendimento das dinâmicas empresariais, das relações hierárquicas dentro das organizações e da busca constante por eficiência no operacional (18).

De acordo com Montana e Charnov (21), Fayol produziu os princípios para conduzir os gerentes na solução de atritos dentro do ambiente do trabalho, pois, dessa forma, considerava que os gestores demandavam determinadas competências e habilidades que poderiam ser desenvolvidas por meio de práticas estruturadas adotadas nas organizações. No conceito de hierarquia, Rossés et al. (22) desenvolve a ideia de que o princípio condiz aos diferentes patamares da estrutura organizacional da empresa, envolvendo os níveis superiores e inferiores.

Nesse prisma, Fayol defendia que a base de uma organização são os níveis hierárquicos estabelecidos, onde cada funcionário deve saber a quem se reportar, garantindo uma estrutura ágil e fluidez nas tomadas de decisões, além de defender que o gerenciamento da empresa deve focar na instrução dos funcionários, valorizando a estrutura organizacional (23). Considerando os entendimentos do autor, a hierarquia se complementa com os princípios colaborativos dos *hackathons*, viabilizando agilidade e colaboração interna, fornecendo alternativas inovadoras e fundamentais para empresas operantes em cenários de evoluções contínuas.

A ideia de implementação de níveis hierárquicos elaborados por Henri Fayol e os fundamentos de colaboração oriundos de um evento *hackathon* se fazem necessários para o sucesso organizacional e para a agilidade nos processos. Além disso, é relevante debater o papel das maratonas *hackatons* no ambiente de trabalho e como essa ação impacta no clima organizacional de uma empresa.

2.3 HACKATHON: CONCEITO, APLICAÇÃO E IMPACTOS NO AMBIENTE INTERNO

2.3.1 *Hackathons*: Uma Ferramenta para a Inovação Aberta Corporativa

A palavra *hackathon* é uma combinação de "*hack*" e "*marathon*". O primeiro termo, "*hack*", refere-se à exploração e pesquisa em programação, já "*marathon*" remete a maratona. Logo, o termo pode ser interpretado como uma maratona de programação (24). Além disso, Brambilla et al. (25), acrescentam no conceito sobre

hackathons, um instrumento que busca promover atividades interativas ou disputas colaborativas, aplicado por profissionais de diversas áreas para resolução de desafios em um curto intervalo de tempo. Ferreira (3) afirmou que, atualmente, essas competições se expandiram para outras áreas e são utilizadas estrategicamente por empresas para resolução de desafios, utilizando criatividade e recursos tecnológicos.

Nesse contexto, no âmbito corporativo, a promoção de eventos internos se dá por meio da formação de equipes multidisciplinares, nas quais cada integrante possui hard skills e soft skills diferentes e se integra para realizar desafios em prol da resolução de obstáculos internos (26). Nesse sentido, pode-se compreender o conceito e o dinamismo de um *hackathon* por meio de uma analogia com uma equipe de super-heróis, onde cada integrante do grupo detém uma habilidade diferente e todos se unem para atingir um objetivo.

Além disso, conforme afirmado por Valença e Santos (9), os *hackathons* internos têm como principal objetivo acelerar a inovação nas empresas que os realizam. Isso ocorre por meio da promoção de experiências diferentes para os funcionários, o que os instiga a enfrentar desafios em seu cenário de trabalho. Os programas de *hackathons* internos estimulam a participação dos colaboradores e abrem espaço para modelos de inovação aberta a fim de ir além dos limites internos da empresa (9).

A inovação aberta, por sua vez, é um modelo de gestão empresarial que realiza a captação de ideias de fontes externas à empresa. Ao fidelizar parcerias, ela consegue adquirir inovações melhores, mais econômicas e em uma quantidade de tempo reduzida (26). Sob esse viés, o *hackathon* interno pode ser uma estratégia indispensável para motivar e promover a inovação aberta no ambiente corporativo, visto que é um evento poderoso que catalisa o processo de solução, pois consegue extrair propostas inovativas em um curto período de tempo (8). Assim, além de fortalecer a inovação aberta, as maratonas de inovação impactam diretamente no desenvolvimento dos colaboradores e da organização.

Ferreira (3) revela os benefícios na adesão dos *hackathons*, como o alcance de conhecimentos e habilidades, desenvolvimento em equipes, solucionar barreiras da empresa e tornar possível a interação dos colaboradores gerando discussões para

resolução dos desafios. Sendo assim, pode-se compreender que a maratona de inovação oferece diversas vantagens. Para o colaborador, o evento possibilita o aprimoramento de competências técnicas e comportamentais, o aumento da motivação, o sentimento de pertencimento à empresa, além de impulsionar a criação de conexões internas (25).

Para a empresa, o impacto ocorre na relação de cooperação do ambiente, cooperando a manter os funcionários engajados e mais produtivos, bem como possibilita a captação de ideias inovadoras para a resolução de obstáculos. Dessa forma, é perceptível que a execução de *hackathons* incentivam os funcionários de uma organização a buscar novas ideias e novas maneiras fora da empresa para criar novas soluções (27).

3 METODOLOGIA

Segundo Gonçalves (28), a pesquisa de campo é o tipo de estudo que obtém a informação diretamente com a população observada. A análise em questão se configura como um documento de campo, podendo ser considerado um estudo de caso sobre os *hackathons* em um ambiente de interesse. Portanto, as informações metodológicas estão de acordo com Freitas et al. (29) no que tange aos momentos, propósitos e amostras.

Nesse sentido, e conforme exposto, o documento possui um momento longitudinal, por tratar-se de uma informação coletada ao longo do tempo. A vantagem desse tipo de estudo é que ele permite aos pesquisadores a identificação de variações no grupo analisado. Contudo, ele pode ter a desvantagem de ser influenciado por perspectivas oriundas de fatores extrínsecos, o que pode afetar o grau de correspondência entre os grupos (30).

Além disso, de acordo com Piana (31), a pesquisa exploratória consiste em uma contextualização do problema, do tema analisado, da base conceitual, das teorias e dos procedimentos metodológicos. Dessa forma, o documento utiliza o método de pesquisa exploratória, onde as informações são detalhadas para familiarizar os pares e a comunidade científica com o tema.

No que concerne à amostra, esta é definida como um segmento ou parcela da sociedade. Analisando esse grupo, é possível extrair informações e chegar a conclusões que podem ser extrapoladas para a população inteira (32). A pesquisa utiliza uma amostra não probabilística por conveniência, uma vez que os entrevistados foram consultados em razão da disponibilidade e acessibilidade no momento da coleta.

Por fim, e por tratar-se de um estudo de caso, o mecanismo instrumental escolhido é o Survey. O Survey caracteriza-se como um tipo de investigação voltada a produzir descrições estatísticas de pessoas por meio de perguntas, geralmente aplicadas em uma amostra (29). Deste modo, a Tabela 1 apresenta os questionamentos abordados para a construção do documento como um todo.

Figura 1 - Comparativo: Intenção X Experiência em Hackathons

A percepção de profissionais sobre a participação em <i>hackathons</i>	<i>Hackathon</i> na sua empresa: Compartilhe sua experiência
1- Em que faixa etária você se encontra?	1 - Em que faixa etária você se encontra?
2 - Qual sua área de atuação profissional?	2 - Qual sua área de atuação profissional?
3 - Se sua empresa oferecesse um <i>hackathon</i> interno, você participaria?	3 - Quando sua empresa ofereceu um <i>hackathon</i> interno, você participou?
4 - Participar de um <i>hackathon</i> interno seria relevante para o seu desenvolvimento profissional?	4- Participar de um <i>hackathon</i> interno foi relevante para o seu desenvolvimento profissional?
5 - O <i>hackathon</i> interno fortalecerá a cultura de inovação e melhorará o clima organizacional da empresa?	5- O <i>hackathon</i> fortaleceu a cultura de inovação e melhorou o clima organizacional da empresa?
6 - Se a empresa oferecesse incentivos para participar de um <i>hackathon</i> , você participaria?	6 - Quando a empresa ofereceu incentivos para participar de um <i>hackathon</i> , isso influenciou sua decisão de participar?

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

As perguntas foram divididas em duas seções, abrangendo tanto colaboradores que nunca participaram de *hackathons* nas empresas em que atuam quanto funcionários que já vivenciaram essa maratona de inovação. Além disso, o objetivo foi comparar dados sobre a pretensão de participação e a experiência real em *hackathons* para entender o que motiva (ou não) os profissionais a se engajarem nesse tipo de evento. A pesquisa visa analisar e expor diferentes versões desses dados, mesmo que haja dissonâncias na interpretação ou na aplicação das informações, de modo a promover um confronto e uma discussão profunda.

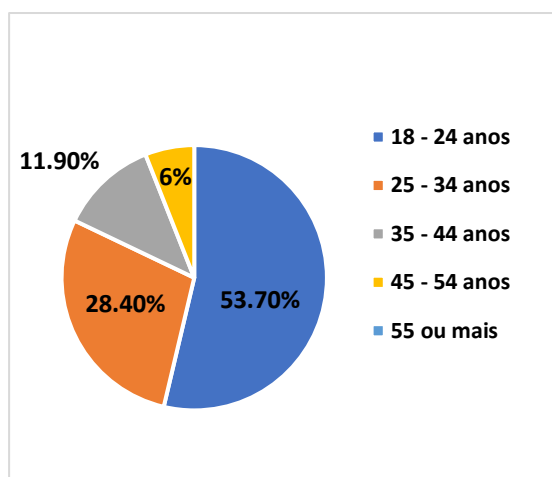
A partir da plataforma *Google Forms*, os questionários foram disponibilizados pelos links <https://forms.gle/aEspdGYFRXPEJ5X5A>, contendo a pesquisa quantitativa direcionada ao público que nunca participou de um *hackathon* (A percepção de sobre a participação em *hackathons*) e <https://forms.gle/MMr8LadDD3cWncz16> (*Hackathon* na empresa: compartilhe sua experiência), com a pesquisa qualitativa voltada à profissionais que já participaram de um evento *hackathon*. A pesquisa quantitativa e qualitativa contou, respectivamente, com 67 e 56 participantes que foram submetidos a 6 perguntas e suas respostas serão discutidas a seguir.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da coleta de dados possibilitam uma análise detalhada das visões dos colaboradores quanto a cultura de inovação e da participação em eventos *hackathon*. A seguinte discussão busca confrontar as vivências práticas dos profissionais com os objetivos propostos para este estudo, salientando como a participação constrói a percepção dos funcionários sobre a empresa.

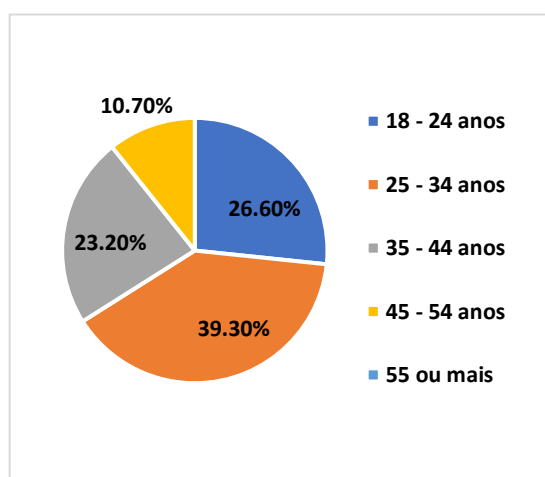
Os dados apresentados nas Figuras 2 e 3 mostram a distribuição dos funcionários que participaram e dos que não participaram dos *hackathons* internos, por faixa etária, respectivamente:

Figura 2 – Pergunta aplicada para os colaboradores que não participaram dos hackathons internos sobre a faixa etária.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Figura 3 – Pergunta aplicada para os colaboradores que já participaram dos hackathons internos sobre a faixa etária.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Na Figura 2, referente aos entrevistados que nunca participaram de um evento *hackathon*, de acordo com a distribuição por idade, 53,70% dos participantes têm entre 18 e 24 anos. Por outro lado, 28,40% dos participantes possuem entre 25 e 34 anos, 11,90%, 35 a 44 anos e 6% afirma ter entre 45 e 54 anos. A alternativa que confere 55 anos ou mais não obteve resultados para o estudo. Em contrapartida, na Figura 3, com a pesquisa direcionada ao público que já participou do *hackathon*, percebe-se que a predominância da faixa etária se dá por meio dos dados referentes a idade de 25 a 34 anos, com 39,30%. As faixas de 18 a 24 anos e 35 a 44 anos detiveram resultados mais equilibrados com 26,60% e 23,20%, respectivamente. Na

faixa etária mais elevada, 10,70% dos entrevistados afirmam ter entre 45 a 54 anos e a faixa de 55 anos ou mais não confere resultados para a amostra.

Os *hackathons* promovem a construção de um espaço integrador com a possibilidade do desenvolvimento de competências que irão contribuir para o crescimento profissional dos participantes de qualquer idade. Além disso, ao participar de um evento inovador, obtém-se conhecimento de diferentes temáticas em ambientes de inovação e treinamento (33). Isso ocorre, sobretudo, porque essa integração entre faixas etárias diferentes é crucial no ambiente corporativo, pois a maratona de inovação se destaca por se tratar de um evento que abrange profissionais de áreas diversificadas, de gerações diversas e com experiências diferentes. (33)

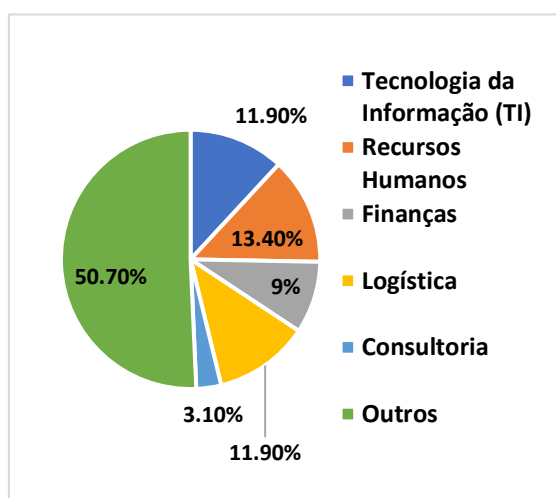
Essa abrangência é favorável, pois, enquanto cada geração possui necessidades plurais em sua carreira, o hackathon estimula esse ambiente de colaboração e, simultaneamente, promove o aprimoramento das habilidades técnicas e interpessoais tanto para o público mais velho quanto para os mais jovens (34). Logo, estimular essa aprendizagem entre as diferentes gerações traz impacto positivo para o clima organizacional e ressalta que a empresa valorize e invista no crescimento de todos os seus colaboradores, sejam eles jovens ou mais experientes.

Atrelada à diversidade de faixas etárias, a consequência mais impactante do hackathon corporativo está na necessidade de ter times variados. Essa característica é essencial para a interação e a melhora do clima organizacional, pois elimina as divisões entre áreas e incentiva o compartilhamento de ideias entre grupos que, na maioria das vezes, não têm contato. Dessa forma, a maratona de inovação serve como estratégia impulsionadora para expandir a rede de contatos internamente. Isso contribui, positivamente, para a produtividade e o engajamento dos colaboradores, e o *hackathon* possibilita a solidificação de vínculos de trabalho duradouros. Além disso, essa metodologia de superar obstáculos e colaborar visando um objetivo em comum estimula o aprimoramento de competências técnicas e interpessoais. Os *hackathons* são eventos vistos como uma oportunidade imperdível para o progresso na carreira e para estender a rede de contatos, o que aumenta a sensação de pertencimento na corporação e o colaborador se sente mais motivado e valorizado. Esses pontos são cruciais para uma empresa que incentiva a colaboração de seus funcionários. (35)

Sob essa ótica, a maratona de inovação produz ideias mais abrangentes e alinhadas com as necessidades das empresas, e também fortifica o trabalho em equipe, o que logo resulta em um ambiente mais engajado e motivado. Essa afirmação se confirma na variedade de pessoas presentes na Figura 3, com idades entre 18 e 55 anos ou mais. Essa diversidade de faixas etárias mostra que o ambiente participativo se beneficia muito da combinação de conhecimentos técnicos e das diferentes perspectivas, o que resulta no aumento da qualidade na entrega das soluções.

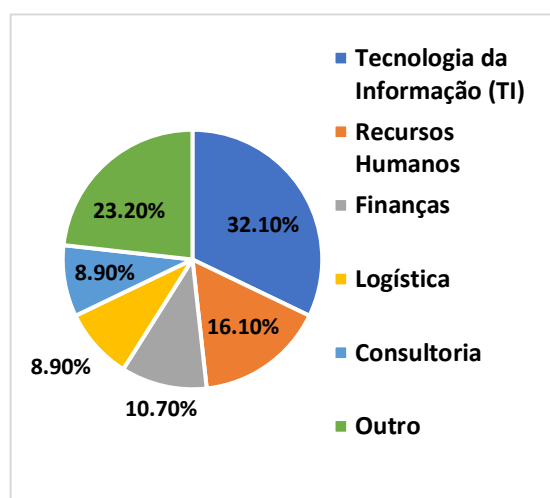
Os dados apresentados nas Figuras 4 e 5 mostram a distribuição dos funcionários que participaram e não participaram dos *hackathons* internos, por área de atividade profissional, respectivamente:

Figura 4 - Pergunta aplicada para os colaboradores que não participaram de hackathons internos sobre a área de atuação.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Figura 5 - Pergunta aplicada para os colaboradores que já participaram de hackathons internos sobre a área de atuação.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Ao serem indagados sobre sua área profissional, na Figura 4, 50,70% das pessoas que nunca tiveram contato com o *hackathon* responderam que atuam em outra profissão não abordada no questionário, o que evidencia a diversidade dos perfis participantes. Entre as áreas presentes no gráfico, acentua – se Tecnologia da Informação (11,90%), Recursos Humanos (13,40%), Finanças (9%), Consultoria (3,10%) e Logística (11,90%). A distribuição dos resultados enfatiza a grande atuação dos entrevistados nos mais diversos setores, o que realça a essência da

implementação da pesquisa para diferentes departamentos de uma organização. Jorcelino (36) afirma que empresas de diferentes segmentos vêm enfrentando obstáculos nos seus modos de gerir processos. Desse modo, observando os resultados apresentados, evidencia-se a multiplicidade das áreas de atuação dos entrevistados, de forma que o estudo alcançou profissionais de perfis variados que compreendem diferentes domínios do conhecimento.

Para Ferreira et al. (37), a inovação aberta dentro do ambiente laboral tem por objetivo buscar melhorias necessárias, de forma que é possível formar opiniões, aprimorar ideias a serem implementadas entre os setores e desenvolver políticas para a resolução de problemas. Dessa forma, na Figura 5, na pesquisa qualitativa que confere os que já participaram anteriormente de uma maratona de inovação, a maior predominância dos participantes está na área de Tecnologia da Informação (32,1%), o que configura uma associação entre os eventos *hackathons* e o eixo tecnológico. No entanto, o ponto chave da questão, tanto para o ambiente quanto para a criatividade colaborativa, está na interação e no leque de perspectivas entre os diferentes campos.

Em consonância com isso, observa-se que a presença significativa de profissionais de Recursos Humanos (16,1%), Finanças (10,7%), Consultoria (8,9%) e Logística (8,9%). A categoria "Outros" ainda evidencia 23,2% dos dados e reforça a variação da pesquisa. A reunião de diversas áreas do conhecimento mostra a importância do *hackathon* enquanto ação interna de inovação aberta, que visa derrubar obstáculos (36). Nesse contexto, Santos (38) defende que essa vasta diversidade de perfis funciona como um impulsionador de inovação, pois facilita a quebra das barreiras entre setores e acelera a prototipagem de soluções, algo que é incomum os processos tradicionais de trabalho permitirem. Dessa forma, quando diferentes áreas contribuem de forma igualitária, as ideias se tornam mais concretas e fundamentadas, isso impacta positivamente tanto na comunicação entre os setores quanto no ambiente de trabalho colaborativo, o que resulta em um clima organizacional mais engajado e produtivo.

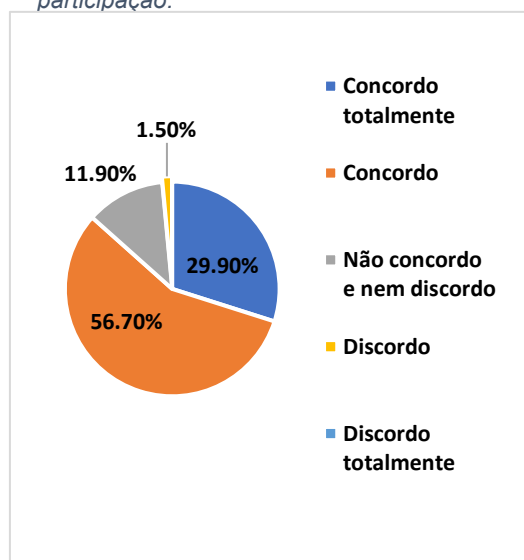
Alinhada com esse pensamento, Jacobsen (39) respalda que a inovação aberta, ao motivar o trabalho em equipe com diversos parceiros, junto com os *hackathons* internos se refletem na diversidade de áreas, permitindo que as empresas aproveitem a riqueza de ideias para a superação de desafios e a variedade de

conhecimentos para alimentar a cultura de inovação empresarial. Os perfis multidisciplinares, nessa situação, são um fator essencial para a formação de valor de maneira colaborativa e para a geração de soluções mais sólidas e adaptáveis aos desafios frequentes do mercado.

A evidente variedade de participantes de setores divergentes da área de Tecnologia da Informação, como ilustram as Figuras 4 e 5, reforça a percepção do *hackathon* como uma excelente estratégia interna de inovação aberta e demonstra seu poder no ambiente empresarial. Isso ocorre porque, ao possibilitar que colaboradores de diferentes departamentos, tais como Recursos Humanos, Finanças e Logística, contribuam na resolução dos impasses e gerando soluções, a empresa demonstra valor nas competências dos seus colaboradores independentemente do setor de atuação. Consequentemente, aumenta a produtividade e a conexão dos funcionários. Dessa forma, a combinação de vários setores resulta em uma gama de benefícios, tanto para o colaborador quanto para a empresa.

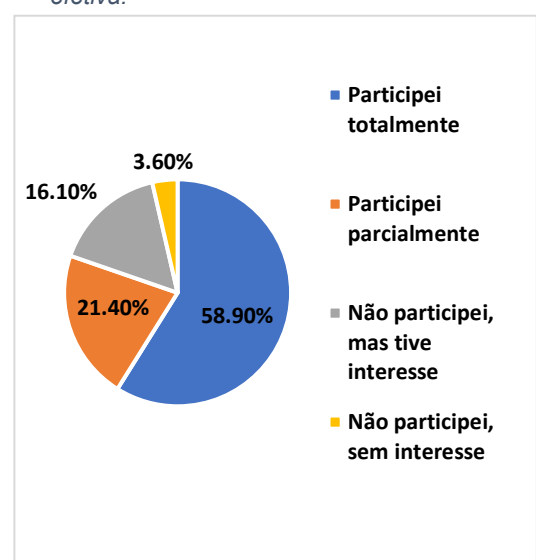
Os dados a seguir, extraídos das Figuras 6 e 7, revelam o nível de interesse dos funcionários que participaram e daqueles que não participaram dos *hackathons* internos em participar ativamente dos eventos, respectivamente:

Figura 6 - Pergunta aplicada para os colaboradores que não participaram de hackathons internos sobre a intenção de participação.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Figura 7 - Pergunta aplicada para os colaboradores que já participaram de hackathons internos sobre a participação efetiva.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Na Figura 6, com relação a pesquisa pertinente para os entrevistados sem contato com o *hackathon*, foi questionado a respeito da participação em *hackathons* internos oferecidos pelas empresas. 86,60% dos entrevistados demonstraram interesse na inserção de programas inovadores ao afirmarem que concordam e concordam totalmente, enquanto 11,90% permaneceram neutros ao responder “não concordo e nem discordo”. Apenas 1,5% dos participantes afirmam não participar, demonstrando uma baixa taxa que reforça a aceitação da maioria no contexto da participação e implementação dos eventos dentro das empresas. Considerando os resultados expostos, Bueno (40) reforça o trabalho essencial das pessoas em uma maratona *hackathon* visto que a interação entre as partes participantes são essenciais para o aprofundamento na busca por soluções de desafios propostos.

Diante do exposto e em vista das mudanças no mundo contemporâneo por intermédio dos avanços tecnológicos, o mercado profissional exige, cada vez mais, profissionais treinados para se desenvolverem em um ambiente de constantes mudanças que demanda habilidades necessárias para quem busca o aprimoramento no setor profissional. Dessa forma, faz-se imprescindível a participação dos profissionais nas maratonas *hackathons* oferecidas pelas empresas, a medida que estas proporcionam a aprendizagem por meio da criatividade e inovação uma vez que os participantes desenvolvem ideias para a resolução de determinada problemática e motivam a manifestação de diversas aptidões necessárias para o desenvolvimento profissional (41).

Observa-se que os colaboradores possuem um grande interesse em participar dos *hackathons* e essas informações sugerem que eles percebem os benefícios da realização das maratonas de inovação no ambiente corporativo. Atrelada a essa perspectiva, Ferreira (3) reafirma que o *hackathon* funciona como um mecanismo para produzir e identificar valor no âmbito corporativo, impactando, de forma positiva, o posicionamento empresarial perante as outras organizações, acarretando uma vantagem competitiva. Isso ocorre porque o evento é um catalisador de inovação e estimula os colaboradores a construírem uma solução em um breve espaço de tempo.

Na pesquisa qualitativa direcionada ao público que já participou anteriormente de um evento *hackathon* (Figura 7), a taxa de 58,90% que participou integralmente do evento reproduz uma intensa interação entre colaborador e organização. O grupo

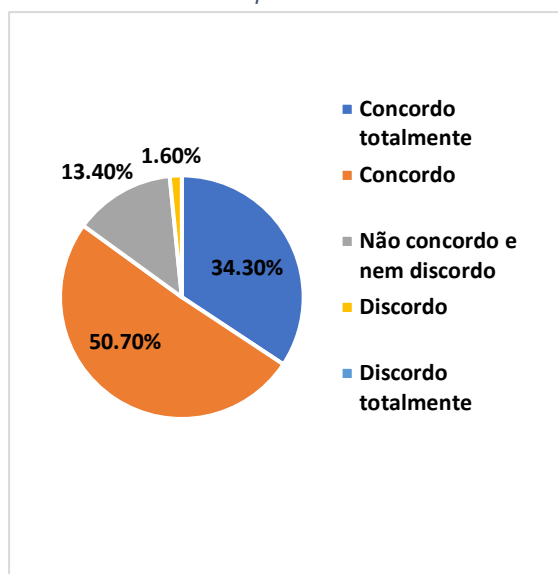
correspondente a “participei parcialmente” e “não participei, mas tive interesse” equivale a 21,40% e 16,10%, respectivamente, obtendo um equilíbrio entre os dados. Referente à população pouco engajada em participar do evento, a amostra confere 3,6% de respostas. Nesse sentido, Silva (41) afirma que em uma maratona hackathon é essencial a presença de posições de liderança, pois esse evento estimula os membros a participarem de forma dinâmica no processo de atuação a fim de desmistificar determinada adversidade.

Constata-se que o elevado percentual de interação mostra que os colaboradores se sentem estimulados a participarem do evento e reforça a qualidade do ambiente e o engajamento que o evento possibilita para os indivíduos. Sob esse viés, Gonçalves (42) realizou um estudo sobre fatores de motivação em hackathons e destaca que a maratona é um recurso benéfico para estimular a criatividade, o engajamento e a colaboração dos profissionais. Logo, a realização dessas competições de ideias e a oportunidade de trabalhar com times de profissionais de áreas distintas são pontos-chave que contribuem para a melhoria do clima organizacional e fomentam a cultura de inovação na empresa.

Fortalecendo o potencial para o desenvolvimento humano, Lourenço et al. (10), ao analisar uma maratona de inovação interna, constataram que ela é uma ferramenta estratégica para alavancar o crescimento dos profissionais, pois permite que os indivíduos criem soluções de maneira descontraída e participativa, incentivando a comunicação e o compartilhamento de ideias. Essa comunicação resulta em soluções concretas como a aquisição de novas habilidades e o alinhamento de conhecimentos. A felicidade e a satisfação dessa experiência de aprendizagem e a conexão de pessoas são um dos fatores que criam uma maior motivação dos colaboradores (Figura 6 e 7), tendo em vista que o *hackathon* atende às necessidades de crescimento no percurso profissional e de um ambiente que incentiva a criatividade.

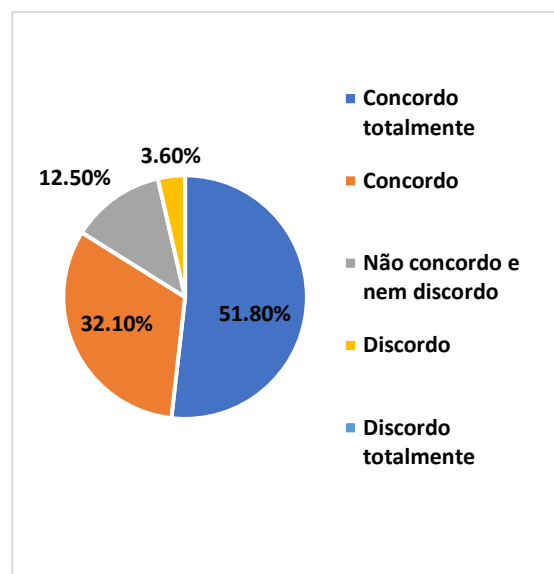
Os dados apresentados nas Figuras 8 e 9 evidenciam a percepção dos funcionários que participaram e dos que não participaram dos Hackathons Internos em relação à sua relevância para o desenvolvimento profissional, respectivamente:

Figura 8 - Pergunta aplicada para os colaboradores que não participaram de hackathons internos sobre a relevância para o desenvolvimento profissional.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Figura 9 - Pergunta aplicada para os colaboradores que já participaram de hackathons internos sobre a relevância para o desenvolvimento profissional.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Ao serem questionados, na Figura 8, o grupo que nunca participou de um evento hackathon considera uma visão positiva acerca da relevância do evento em contribuir para o desenvolvimento profissional, sendo um total de 50,70% que afirmaram concordar com a afirmação e 34,30% afirmaram concordar totalmente. Em contrapartida, 13,40% responderam que não concordam e nem discordam, enquanto apenas 1,60% discordam da afirmação e nenhum participante discordou totalmente. Diante do exposto, através da participação em um *hackathon* interno, os membros das equipes são sujeitos a diferentes experiências que irão contribuir de forma benéfica para a trajetória profissional e desenvolver o modo de trabalhar em equipe (38). Andrade (43) afirma que participar de um hackathon envolve todos que estão interessados, cuja intenção se refere em unir esforços, aplicar suas competências e trabalhar em equipe para que seja possível desenvolver ideias inovadoras para a solução de determinada problemática.

Dessa forma, através deste pensamento favorável, pode-se notar o percentual de 85% de concordância plena ou em parte, que mostra a ideia dos participantes ao confirmar o objetivo da realização de hackathons, onde é um espaço de aprendizado ágil que contribui no desenvolvimento e aprimoramento de aptidões técnicas. Em paralelo, favorece os colaboradores a fortalecerem suas competências sociais, como o esforço coletivo, capacidade de liderança e comunicação assertiva. Reforçando

essa ideia, Schaedler (44) pontua a característica forte das maratonas da inovação em dois aspectos: o primeiro leva o indivíduo a adquirir uma aprendizagem mais imediata, contribuindo positivamente para o seu futuro profissional; e o segundo favorece a expansão da rede de contatos.

De modo semelhante, na Figura 9, os entrevistados que já participaram de um *hackathon* também apresentam uma percepção favorável sobre a experiência adquirida com o evento, sendo um total de 51,80% que concordam totalmente e 32,10% afirmaram concordar. No entanto, alguns entrevistados consideram a experiência obtida neutra ao responderem “nem concordo e nem discordo” com 12,50% de respostas, enquanto 3,60% do grupo discordam da afirmação, alegando que o evento não cooperou positivamente para a qualificação profissional. Para Ferreira (45), um dos fatores que mais incentiva a participação dos integrantes é o *networking*. Nos eventos, é comum a presença de mentores especialistas em determinado tema para apoiar os participantes e discutir as ideias inovadoras propostas entre eles, de forma que essa prática contribui para um trabalho eficaz e para a inserção dos integrantes nos segmentos desejados do mercado de trabalho (45). Assim, é possível compreender o *hackathon* como uma oportunidade favorável à aprendizagem por meio da união de conhecimentos que colaboram para a criação de medidas eficazes.

O valor do *hackathon* transcende o desenvolvimento individual. Ele interfere em todos os pilares da organização e se posiciona como uma estratégia essencial para o avanço corporativo. Sob essa perspectiva, Castro (46) ressalta que os desafios de inovação são cruciais para o futuro do setor de eventos, pois fornece ferramentas inevitáveis para as empresas lidarem com situações adversas. Quando a corporação promove *hackathons* internos, ela estimula o aprendizado, a colaboração e a inovação e consegue obter percepções valiosas para a empresa, além de aprimorar o ambiente corporativo e o envolvimento dos colaboradores. Além disso, este fato não apenas aumenta a percepção positiva dos colaboradores que já participaram de *hackathons* internos (conforme a Figura 9), como também agrega valor e fortalece a estrutura da organização, resultando em uma agilidade para a resolução de desafios.

De fato, a percepção por parte dos funcionários do impacto favorável do *hackathon* no desenvolvimento da carreira profissional (conforme mostra nas Figuras

8 e 9) é respaldado na documentação que destaca o aprendizado (86%) e a criação de uma rede de contatos (82%) como os principais fatores para motivar os colaboradores a participarem das maratonas de inovação, superando o desejo de ganhar premiações. Logo, o verdadeiro valor e a grande vantagem dos *hackathons* está na oportunidade dos colaboradores se conhecerem, interagirem e trabalharem unidos para construir vínculos duradouros e não apenas vínculos exclusivos do evento.

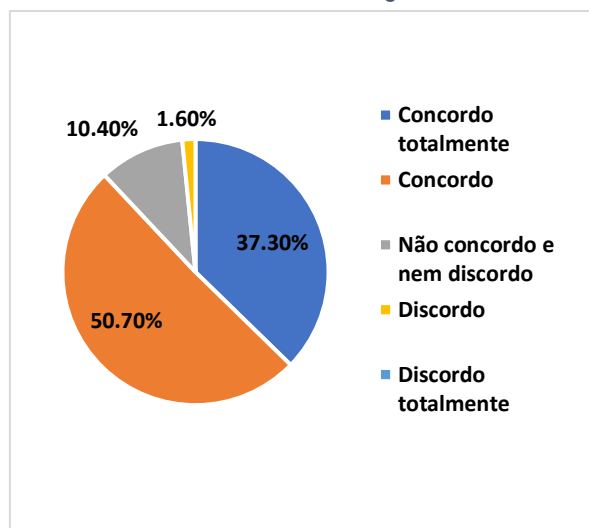
A principal motivação para impulsionar a participação em *hackathons* se configura na ideia da relevância para o desenvolvimento profissional. Os colaboradores que nunca participaram observam no evento uma oportunidade de aprendizado e aprimoramento das habilidades técnicas e interpessoais que podem ser desenvolvidas em um curto período (44). A ideia central é que, ao se deparar com um desafio complexo sob restrição de tempo, o profissional tende a acelerar seu aprendizado, de forma que com treinamentos tradicionais que costumam ser lentos e monótonos, não seria possível aplicar o conhecimento adquirido (45).

Além do conhecimento teórico, o *hackathon* é uma ferramenta que auxilia no desenvolvimento de diferentes *soft skills*. A urgência de elaborar uma ideia inovadora, convencer equipes, gerenciar conflitos e apresentar resultados de modo sugestivo são vistas como diferenciais do mercado. Assim, a intenção em participar não se restringe apenas em aprender uma linguagem técnica, como também provar sua capacidade em executar tarefas de modo resiliente em um cenário que simula o dinamismo e a eventualidade do ambiente organizacional (46).

O *hackathon* atua como um propulsor de criação não apenas no contexto técnico, além disso contribui para gerar dinamismo no ambiente de trabalho, criando conexões e sinergia entre os participantes. Essa perspectiva é significativa, já que evidencia o valor do *hackathon* que excede os resultados imediatos, prolongando-se os vínculos firmados, proporcionando uma oportunidade especial de networking e acelera a união das relações e talentos da corporação. Logo, ao encorajar essa intensa troca de ideias e variada, a empresa está aplicando insumos de forma direta no ambiente de trabalho e em uma gama interna de relações de contatos que resultará em uma maior flexibilidade e inovação frequente (24).

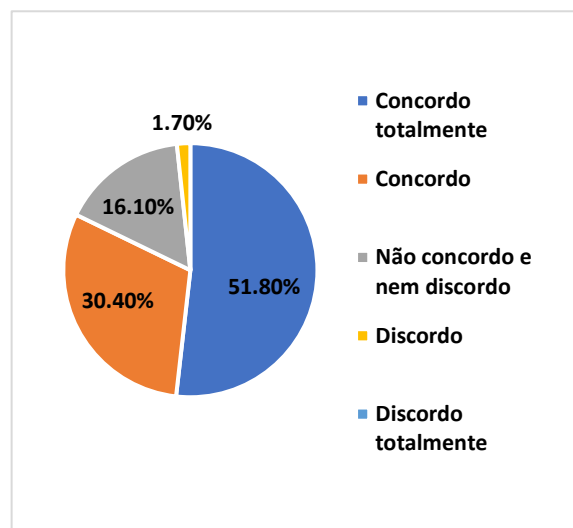
Os dados a seguir, extraídos das Figuras 10 e 11, apresentam a percepção dos funcionários que participaram e dos que não participaram dos *hackathons* internos em relação ao desenvolvimento da inovação e ao clima organizacional, respectivamente:

Figura 10 - Pergunta aplicada para os colaboradores que não participaram de hackathons internos sobre o desenvolvimento do clima organizacional.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Figura 11 - Pergunta aplicada para os colaboradores que já participaram de hackathons internos sobre o impacto no clima organizacional



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Fortalecer o clima organizacional e a cultura da organização se faz necessário diante das constantes mudanças do mercado. Sobretudo, a participação em um evento *hackathon* pode propiciar a integração entre diferentes eixos profissionais de modo que incentiva a organização e os colaboradores a adotarem práticas inovadoras no ambiente interno.

Assim, outra categoria identificada no estudo é a competência direcionada na busca por projetos que incentivem a melhoria do clima organizacional da empresa de modo que essa habilidade deve estar presente nas maratonas de inovação aberta com a intenção de promover melhorias no espaço corporativo (41). Para tanto, a Figura 10 apresenta as perspectivas dos entrevistados que nunca se envolveram em um *hackathon* acerca da influência da implementação dos *hackathons* nos ambientes internos da empresa. Os resultados mostram que 50,70% concordam e 37,30% concordam totalmente, demonstrando uma visão positiva do público com a afirmação. Somente 10,40% responderam “nem concordo e nem discordo”, 1,6% afirmam discordar e nenhum participante declara discordar totalmente. Esses resultados, majoritariamente positivos, representa a aplicação dos *hackathons* como

impulsionador do desenvolvimento do clima e cultura organizacional da empresa. Jorcelino (36), afirma que na atualidade, a inovação digital é a temática com maior enfoque nas organizações, de modo que sua utilização tem permitido a solução de problemas internos e o alcance de resultados positivos. Ao possibilitar essa prática, consequentemente, tem-se o aperfeiçoamento do ambiente organizacional e dos métodos de gestão.

A percepção altamente favorável dos entrevistados (com 88% expressando concordância total ou parcial) encontra embasamento em estudos que destacam o *hackathon* como uma ferramenta estratégica. Conforme ressalta Ferreira (3), o *hackathon* é um catalisador para a inovação aberta que impacta diretamente na construção de valor no ambiente interno da corporação. O autor destaca que é essencial que a empresa consiga engajar seus talentos em um espaço que promova o desenvolvimento de soluções de forma rápida e estimule a interação dos colaboradores de diversos setores. Esses pontos, atrelados à proposta das maratonas de inovação, são chave para melhorar, corriqueiramente, o clima organizacional e a cultura, além de gerar estímulos para a inovação.

De acordo com Silva (41), as melhorias no clima organizacional podem ser aprimoradas por meio de um evento *hackathon* visando a criação do planejamento a ser implementado no meio organizacional com o intuito de buscar avanços na forma de conduzir os colaboradores e de gerir processos. De forma análoga, a Figura 11, na pesquisa que confere as respostas do público participante de um evento *hackathon*, 51,80% dos entrevistados concordam totalmente com a assertiva e 30,40% afirmam concordar, de modo que esses resultados evidenciam a importância do evento inovador no ambiente organizacional. Apenas 16,10% responderam “nem concordo e nem discordo” e 1,70% discordaram da afirmação, enquanto nenhum participante discordou totalmente. Considerando o exposto, percebe-se a importância do fomento de técnicas para fortalecer a busca por ideias inovadoras a serem discutidas no meio profissional, otimizando processos e descobrindo talentos a partir das iniciativas sugeridas (3).

Para alavancar a participação dos colaboradores nas maratonas de inovação, uma estratégia eficiente é integrar métodos de jogos. Essa aplicação tem grande valor no ambiente corporativo, pois cria competições saudáveis a fim de impulsionar a

atuação conjunta e a cooperação direciona a rivalidade para resolver problemas das organizações. De fato, a eficácia desse método é comprovada por Cordeiro (47), que deixa claro os benefícios obtidos ao utilizar atividades lúdicas em prol do envolvimento das equipes, resultando em ganho de rendimento e minimização de erros. Logo, o *hackathon* se enquadra numa gamificação para incentivar um ambiente profissional desafiador, mas de forma saudável, favorecendo os profissionais a se sentirem motivados a desenvolver soluções e ganhar recompensas.

O profissional não participante presume o evento *hackathon* como um impulsionador para o clima da empresa. Esta ideia baseia-se na crença de que a natureza colaborativa do evento pode romper com as barreiras hierárquicas e com as rotinas monótonas do cotidiano corporativo. Para Silva (41), quando o evento permite que funcionários de diversos setores interajam em prol de um objetivo comum, há a quebra dos silos organizacional, colaborando para o fortalecimento da cultura organizacional.

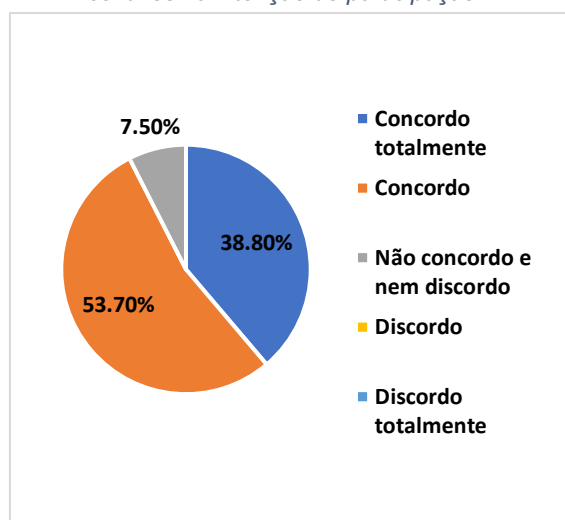
Os colaboradores com intenção em participar esperam que a maratona seja um momento de celebração do talento interno, onde a empresa acredita no talento humano e se encontra disposta em investir tempo e recursos para pôr em prática as ideias propostas por seus colaboradores. Essa crença permite que haja a solidificação da intenção na participação ligada ao desenvolvimento individual, assim, a organização atinge o sucesso (41).

Conforme as Figuras 10 e 11 mostram, grande parte das pessoas que participaram da pesquisa atrelou o *hackathon* a um espaço de trabalho mais descontraído e a um clima organizacional mais confortável. Essa ideia enquadra-se plenamente no que Baptista (48) afirma sobre a inovação dentro do ambiente corporativo. Ele expressa que investir nessa inovação e em aprimorar o potencial de gerar soluções inovadoras é vital para se manter competitivo no mercado e superar os seus concorrentes. As maratonas de inovação contribuem muito nesse viés, já que unem os colaboradores e estimulam o trabalho em equipe; estes são fatores fundamentais para um clima organizacional favorável. O fato de que a grande parcela (88% e 82,2% concordam total ou parcialmente, de forma respectiva) acredita que o *hackathon* contribui positivamente para o clima da corporação, isso mostra que eles conseguem notar o valor da realização do evento e têm conhecimento de seus

impactos. Somado a isso, confirma-se que, ao fortalecer o clima no espaço de trabalho, a organização tem colaboradores mais engajados, motivados e produtivos, resultando em uma empresa cada vez mais competitiva e com destaque no mercado.

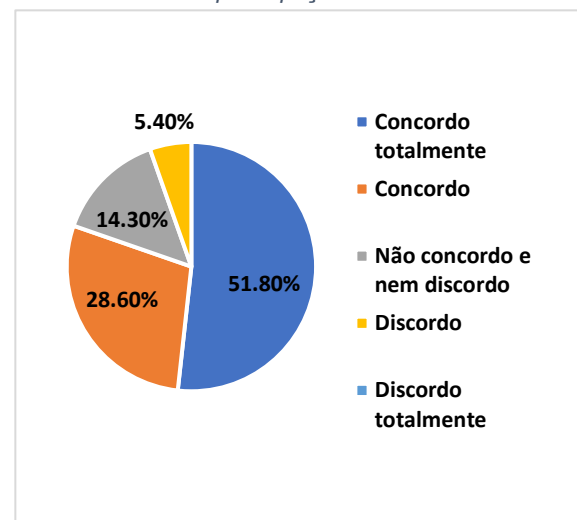
Os dados apresentados a seguir, extraídos das Figuras 12 e 13, expõem a percepção dos colaboradores que participaram e dos que não participaram dos *hackathons* internos em relação a influência em participar do evento ao ser oferecidos diferentes incentivos, respectivamente:

Figura 12 - Pergunta aplicada para os colaboradores que não participaram de hackathons internos sobre a influência de incentivos na intenção de participação.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Figura 13 - Pergunta aplicada para os colaboradores que já participaram de hackathons internos sobre a influência de incentivos na participação efetiva.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

Para impulsionar a integração dos colaboradores nas maratonas de inovação, comumente, as empresas ofertam incentivos para o público. Sobre eles, diversificam entre recursos financeiros, bens tangíveis, reconhecimento profissional e promoção dentro da organização. Os eventos são divulgados como uma ferramenta de instrução profissional para incentivar o envolvimento do público em pautas importantes (49). Na Figura 12, a pesquisa quantitativa com informações coletadas do público que nunca participou de uma maratona *hackathon* destaca nos resultados obtidos uma visão muito otimista dos entrevistados visto que 53,70% demonstram concordar e 38,80% concordam totalmente com a iniciativa. Apenas 7,50% possuem uma posição neutra ao afirmar que não concordam e nem discordam e nenhum participante declarou

discordar. Esses dados conferem a grande possibilidade de participação do público entrevistado em eventos inovadores caso haja um oferecimento de incentivos que estimulem os colaboradores à inserção em *hackathons*.

Desse modo, nota-se que os incentivos oferecidos pelas empresas são um grande fator motivacional, colaborando para a integração dos colaboradores em eventos inovadores. Uma vez que as empresas oferecem apoio e reconhecem o valor dos profissionais, estes tendem a ficar mais motivados a participarem de eventos dirigidos pela organização, além de se mostrarem entusiasmados com as contribuições formuladas (40).

A relação entre incentivo e motivação é essencial para o ambiente corporativo, principalmente no quesito de clima organizacional, pois ela demonstra que os colaboradores percebem que, ao participarem das maratonas de inovação, o seu esforço será observado e valorizado pela corporação. Além disso, a motivação no ambiente empresarial, na perspectiva do trabalhador, depende de onde ele pode chegar e o que pode ganhar. Ele necessita que seu esforço seja convertido em algo concreto, fornecendo um resultado favorável e que lhe permita obter benefícios (41). O alto número de pessoas que participam das maratonas com incentivos (como evidenciado na Figura 12) mostra que os profissionais observam os *hackathons* corporativos como uma oportunidade de mostrar o seu talento e conseguir obter uma recompensa por meio disso. Logo, essa ferramenta fortalece o clima ao proporcionar um ambiente de equidade e estimula a proatividade, resultando em pessoas mais engajadas e reforçando a cultura da inovação.

Dessa forma, no que se refere aos entrevistados que já se integraram anteriormente com o *hackathon*, a Figura 13, ao observar a amostra que confere a influência na participação quando houve incentivos ofertados pela organização, a pesquisa aponta resultados positivos uma vez que 51,80% dos participantes concordam totalmente com a afirmativa e 28,60% apenas concordam. Para Santos (38), quando a empresa oferta incentivos para motivar os colaboradores a participarem do *hackathon*, ela consegue instigar o engajamento e colaboração. O grupo correspondente a 14,30% dos resultados afirma não concordar e nem discordar, evidenciando uma neutralidade a respeito dos incentivos motivadores que levaram à participação no evento. Apenas 5,40% dos entrevistados alegaram discordar e

nenhum participante respondeu que discorda totalmente. Esses resultados revelam que, ao conceder benefícios como reconhecimento profissional ou premiações, as organizações demonstram importância para com seus colaboradores, consequentemente, esses incentivos reforçam o sentimento de pertencimento e melhoram o clima organizacional (40).

Participar de um evento *hackathon* dedica trabalhar fora do horário padrão ou doar um tempo da rotina que não seria o habitual. Por isso, a disposição em participar é altamente influenciada inclusão de recompensas valorizadas. O profissional não participante vê os incentivos oferecidos como uma gestão bem estruturada que se preocupa com seus talentos. Para quem possui apenas a intenção em participar, o incentivo é uma confirmação de valor dos colaboradores, pois representa que a empresa está disposta em considerar ideais inovadoras e investir na geração de talentos dos seus funcionários (50). Portanto, ao oferecer incentivos, reforça a ideia de que o *hackathon* é um evento sério, as soluções discutidas durante a maratona têm potencial para implementação e o desempenho do participante influencia diretamente na progressão de carreira (40).

Diante dos resultados apresentados, conclui-se que a inserção de eventos *hackathons* influenciam positivamente para o aprimoramento de habilidades necessárias no ambiente corporativo e para o fortalecimento do clima e cultura organizacional. Desse modo, o estudo colabora com a valorização da implementação desses eventos como impulsionadores para o aprendizado das equipes e para a inovação no contexto organizacional.

Outro aspecto relevante é que o impacto considerável dos incentivos nos resultados, evidenciado pelo percentual significativo (92,50% de aprovação na Figura 12 e 80,40% na Figura 13), revela quão crucial é para o colaborador sentir que o seu esforço é devidamente reconhecido e valorizado. Silva et al. (50) sustentam essa ideia, indicando que a avaliação das iniciativas e da habilidade de liderança dos colaboradores está diretamente atrelada aos estímulos e benefícios internos.

Conforme esses autores, as recompensas disponibilizadas aos colaboradores nas empresas funcionam como agentes motivadores, alavancando os funcionários a terem mais atitudes e visarem a cargos de liderança. No contexto dos *hackathons*

internos, isso demonstra que o incentivo transcende a obtenção de uma premiação simples; ele simboliza um prestígio e um reconhecimento profissional por parte da empresa, o que tem grande valor para melhorar o ambiente empresarial, tornar o clima organizacional mais positivo e firmar uma cultura que incentiva atitudes proativas e aprecia a inovação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo entender de maneira detalhada e organizada de que forma os *hackathons* corporativos afetam o ambiente de trabalho e a capacidade de inovação dentro das companhias. A abordagem utilizada uniu a força de revisões bibliográficas com informações concretas, obtidas através de formulários, englobando a opinião de funcionários que vivenciaram ou não esses eventos de maratona de ideias.

Em resumo, os dados nos levam a uma constatação clara, os *hackathons* dentro da empresa são uma ferramenta eficaz para aprimorar a companhia. O que observamos é que, ao incentivar o trabalho em equipe e a disputa amigável, esses eventos ajudam a aumentar a disposição para o trabalho, a criação de novas invenções e o interesse dos funcionários pela empresa.

Apesar do resultado, majoritariamente, favorável, a pequena quantidade de opiniões desfavoráveis levanta uma questão essencial, a importância de criar métodos novos para unir a equipe de forma eficaz, prevenindo desentendimentos e a sensação de isolamento. É fundamental que a liderança assegure que as vantagens da modernização alcancem a todos, e não apenas alguns, garantindo a união completa do grupo.

Dessa forma, ao promover essas competições, as empresas são estimuladas a otimizar a forma como lidam com seus procedimentos e colaboradores, o que auxilia na felicidade e permanência dos profissionais. Diante de um envolvimento e dedicação maiores, a empresa se vê mais apta a encontrar resoluções rápidas para questões do cotidiano e diminuir o índice de desligamentos, auxiliando a corporação a se destacar em um cenário de rivalidade e progresso contínuo.

Em pesquisas que virão, seria interessante comparar várias empresas, aumentando o número de participantes. Assim, teremos dados mais confiáveis sobre como os *hackathons* têm impactado para um ambiente de trabalho mais agradável, engajado e produtivo, e em paralelo a isso, como as maratonas de ideias estão sendo um impulsionador para a cultura de inovação nas corporações.

REFERÊNCIAS

- (1) Contesini, Sibeli Liziane Drozdek; Witt, Cleonice. Gestão Para A Formação De Indivíduos Criativos E Inovadores Em Ambientes Corporativos: Management Strategies Focused On Training Creative And Innovative Individuals In Corporate Environments. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, P. E3177-E3177, 2023.
- (2) Briscoe G, Mulligan C. Digital Innovation: The Hackathon Phenomenon. *Creativeworks London*. 2014;(6):1-13.
- (3) FERREIRA, João Marcos Oliveira. Perspectiva de gestores e organizadores sobre as maratonas hackathons: um estudo sobre a contribuição do hackathon para criação e captação de valor nas organizações privadas. 2020.
- (4) Isidro Filho, Antonio, and Tomás des Aquino Guimarães. "Conhecimento, aprendizagem e inovação em organizações: uma proposta de articulação conceitual." *RAI-Revista de Administração e Inovação* 7.2 (2010): 127-149.
- (5) D'Almeida, Nicole, and Yanita Andonova. "A comunicação das organizações." *Anuário UNESCO/Metodista de comunicação regional* 12.12 (2008): 31-42.
- (6) Menezes, Igor Gomes, and Ana Cristina Passos Gomes. "Clima organizacional: uma revisão histórica do construto." *Psicologia em Revista* 16.1 (2010): 158-179.
- (7) SENA, Priscila Machado Borges; PRADO, Jorge Moisés Kroll do. Uma prática de Inovação Aberta para bibliotecas em prol da sociedade: Hackathon da FEBAB. 1562-4730. *Biblios: revista electrónica de Bibliotecología y ciencias de la información*. Lima, Peru: ULS. N. 86 (2023), p. 100-113, 2023.
- (8) Oliveira, Nelson Tenório. "APRENDIZAGEM NA INDÚSTRIA DE SOFTWARE: A INVESTIGAÇÃO DE UM HACKATHON INTERNO."
- (9) VALENÇA, George; SANTOS, Rodrigo. Como Organizar uma Hackathon Corporativa?.
- (10) Lourenço¹, Gisele Caroline Urbano; Gonçalves, Rafaela De Campos Benatti; Miguel, Gustavo. Aprendizagem Na Indústria De Software: A Investigação De Um

Hackathon Interno Learning In The Software Industry: Investigating An Internal Hackathon.

(11) García, Hugo Valenzuela, and José Luis Molina. "L'emergència de les «empreses de base humana» a Espanya: nou paradigma o conseqüència inevitable?." *Documents d'anàlisi geogràfica* 59.3 (2013): 523-542.

(12) Azeredo, Fabiana Capella. "Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações." *Revista Brasileira de Administração Científica* 10.1 (2019): 14-30.

(13) Pina, Miguel. "Do homem organizacional à organização humana: as bases psicológicas da competitividade através das pessoas." *Gestão e Desenvolvimento* 5-6 (1996): 159-178.

(14) Bonfim A. Relações humanas. Arq Bras Psicotéc. 1954 Jun;6(2):71.

(15) Cordeiro, Laerte Leite. "O significado de" relações humanas"." *Revista de administração de empresas* 1 (1961): 13-25.

(16) Gonçalves, Fabio Nascimento, et al. "A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas." *Anuário Acadêmico-científico da UniAraguaia* (2013): 61-77.

(17) Maximiano A.C.A. Introdução à administração. 5th ed. São Paulo: Atlas; 2000. p. 260.

(18) Chiavenato I. Introdução à teoria geral da administração. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2003.

(19) Araújo DR, Sampaio FMC, Castro MC, Pinheiro SAV, Macedo AP. Teste no tempo: da teoria clássica da administração à organização atual do trabalho de enfermagem. *Rev Enferm Referência*. 2014;4(2):111-20.

(20) Araújo, Denise Rocha, et al. "Teste no tempo: da teoria clássica da administração à organização atual do trabalho de Enfermagem." (2014).

(21) Montana PJ, Charnov BH. Administração. São Paulo: Saraiva; 1997

- (22) Rossés, Gustavo Fontinelli, et al. "Uma análise da teoria clássica da administração e sua aplicabilidade em uma cooperativa: um estudo na Cotrisel." *Revista Sociais e Humanas* 30.2 (2017): 201-219.
- (23) Monego, Emilia, et al. "Teorias da administração e das relações humanas." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* 7.8 (2021): 254-261.
- (24) BRISCOE, Gerard. Digital innovation: The hackathon phenomenon. 2014.
- (25) Brambilla, Flávio Régio, Douglas Wegner E Cecilia Schaedler. "Hackathons Como Estratégia De Inovação Aberta: Insights De Eventos No Brasil E Canadá." *Revista De Administração Da Ufsm* 15.4 (2022): 563-580.
- (26) STAL, Eva; NOHARA, Jouliana Jordan; DE FREITAS CHAGAS JR, Milton. Os Conceitos Da Inovação Aberta E O Desempenho De Empresas Brasileiras Inovadoras. *RAI Revista De Administração E Inovação*, V. 11, N. 2, P. 295-320, 2014.
- (27) Schaedler, Cecilia; Wegner, Douglas; Brambilla, Flávio Régio. Elementos Capacitadores De Hackathons E Seu Impacto Para Os Resultados Em Evento Para O Desenvolvimento De Software.
- (28) Gonsalves E.P. Iniciação à pesquisa científica. Campinas (SP): Alínea; 2001
- (29) Freitas H, Oliveira M, Saccol AZ, Moscarola J. O método de pesquisa survey. *Rev Adm.* 2000;35(3):105-12.
- (30) Hochman, Bernardo, et al. "Desenhos de pesquisa." *Acta cirúrgica brasileira* 20 (2005): 2-9.
- (31) Piana, Maria Cristina. "A pesquisa de campo." *São Paulo: Editora Unesp* (2009): 20389-06.
- (32) MINEIRO, Márcia. Pesquisa de survey e amostragem: aportes teóricos elementares. *Revista de Estudos em Educação e Diversidade-REED*, v. 1, n. 2, p. 284-306, 2020.

- (33) Oran, Ana Carolina, et al. "Hackathons Afirmativos para Mulheres: Um Relato de Experiência sobre Inclusão e Oportunidades na Tecnologia." *Women in Information Technology (WIT)*. SBC, 2025.
- (34) VELOSO, Elza Fátima Rosa; DA SILVA, Rodrigo Cunha; DUTRA, Joel Souza. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 13, n. 2, p. 197-207, 2012.
- (35) DE OLIVEIRA, Fernando Tomé; IZUMI, Paulo Kazuhiro; STETTINER, Caio Flávio. A PERCEPÇÃO DO PARTICIPANTE DE HACKATHON SOBRE O IMPACTO EM SUA CARREIRA E OPORTUNIDADE PARA EMPREENDER. *Revista Fatec Sebrae em debate-gestão, tecnologias e negócios*, v. 10, n. 18, p. 224-224, 2023.
- (36) Jorcelino, Tallyrand Moreira, and Josivania Silva Farias. "Fatores intervenientes da transformação digital: um olhar sobre a promoção de Hackathons Acadêmicos na Embrapa." *Revista Administração em Diálogo* 23.1 (2021): 67-85.
- (37) de Deus Ferreira, Gabriel, and Josivania Silva Farias. "Hackathons no setor público brasileiro: Objetivos e resultados sob a ótica de agentes públicos promotores das iniciativas." *Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão* 17.1 (2019): 195-216.
- (38) SANTOS, Carlos Eduardo dos. INOVAÇÃO ABERTA E HACKATHONS: Estratégias para o desenvolvimento de soluções inovadoras no programa iNO. VC da Arcelor Mittal. Inovação aberta e hackathons: estratégias para o desenvolvimento de soluções inovadoras no programa iNO. VC da ArcelorMittal, 2025
- (39) DE CURSO, Trabalho de Conclusão; PROJETO DE FORMATURA, I. I. Estudo sobre metodologias aplicadas em inovação aberta entre universidades e empresas e o desenvolvimento de startups universitárias.
- (40) Bueno, Lais, et al. "INVESTIGANDO UM HACKATHON ENQUANTO COMUNIDADE DE PRÁTICA: AS EVIDÊNCIAS DE UMA PESQUISA QUALITATIVA." *VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação. Foz do Iguaçu*. 2017.

(41) da Silva, Louise de Quadros, and Paulo Fossatti. "APRENDIZAGEM POR MEIO DA MARATONA DE DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES." *Anais CIET: Horizonte* (2020).

(42) GONÇALVES, Breno Alencar. Estudo de caso sobre aspectos motivacionais em participantes de hackathons cívicos: uma análise sobre a continuidade das soluções desenvolvidas. 2019.

(43) Andrade, Antonio Augusto Braico. "Participação da sociedade em hackathons anticorrupção no Brasil: resultados sob a ótica das instituições." *Revista da CGU* 15.27 (2023).

(44) SCHAEGLER, Cecília; WEGNER, Douglas; BRAMBILLA, Flávio Régio. Hackathons como estratégia para inovação aberta: insights de eventos no Brasil e no Canadá. *Revista de Administração da UFSM*

(45) Ferreira, Lucas Bruno, and Henaldo Barros Moraes. "Plataforma gerencial para maratonas hackathons." *Revista do Fórum Gerencial* 1.2 (2021): 65-75.

(46) DE CASTRO, Rafael Domiciano et al. DESAFIOS DE INOVAÇÃO NO FUTURO DO MERCADO DE EVENTOS. *Revista H-TEC Humanidades e Tecnologia*, v. 8, n. 01, p. 222-246, 2024..

(47) CORDEIRO, Rodrigo Anjos. Engajamento de pessoas através da aplicação de gamificação em um centro de distribuição de uma empresa de varejo. 2018.

(48) BAPTISTA, Walber Santos. Análises do sistema de inovatividade e da inovação intraorganizacional, como fontes de vantagem competitiva: um estudo em organizações de Serra Talhada-PE. 2022.

(49) Silva, Ives Bruno de Lima. "Elementos estratégicos no desenho das maratonas de inovação aberta na educação profissional e tecnológica: análise dos editais de hackathons e ideathons." (2025).

(50) SILVA, Carla José do Carmo; SOUZA, Luan Raphael de; SANTOS, Myllenna Silva dos. Os impactos do clima organizacional na motivação dos colaboradores. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Centro

Universitário Brasileiro, Recife, 2022. Disponível em:
<https://www.grupounibra.com/repositorio/ADMIN/2022/os-impactos-do-clima-organizacional-na-motivacao-dos-colaboradores80.pdf>. Acesso em: 30 out. 2025.