

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
CAMPUS A. C. SIMÕES  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SIDNEY HENRIQUE DOS SANTOS AGOSTINHO

**PRÁTICAS DE CAPACITAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM  
*STARTUPS* DE MACEIÓ**

Maceió  
2024

SIDNEY HENRIQUE DOS SANTOS AGOSTINHO

**PRÁTICAS DE CAPACITAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM  
*STARTUPS* DE MACEIÓ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Milka Alves Correia Barbosa.

Maceió  
2024

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecária: Helena Cristina Pimentel do Vale CRB-4/ 661

A275p Agostinho, Sidney Henrique dos Santos.  
Práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho em startups de Maceió /  
Sidney Henrique dos Santos Agostinho. – 2024.  
35 f. : il.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração) – Universidade  
Federal de Alagoas, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió.  
2024.

Bibliografia: f. 31-33.  
Apêndices: f. 34-35.

1. Trabalho – Capacitação. 2. Startup. 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Título.

CDU: 650.5

## Folha de Aprovação

SIDNEY HENRIQUE DOS SANTOS AGOSTINHO

Práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho em *startups* de Maceió

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à banca examinadora do curso de administração da Universidade Federal de Alagoas e aprovado em 03 de abril de 2024.

Documento assinado digitalmente  
 MILKA ALVES CORREIA BARBOSA  
Data: 03/04/2024 15:10:16-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Orientadora - Profa. Dra. Milka Alves Correia Barbosa  
Universidade Federal de Alagoas

### Banca examinadora:

Documento assinado digitalmente  
 NILSON CIBERIO DE ARAUJO LEAO  
Data: 05/04/2024 12:22:53-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Examinador Externo – Prof. Dr. Nilson Cibério de Araújo Leão  
Universidade Federal de Alagoas

Documento assinado digitalmente  
 CARLOS EVERALDO SILVA DA COSTA  
Data: 03/04/2024 16:54:16-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Carlos Everaldo Silva da Costa  
Universidade Federal de Alagoas



## ATA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Declaramos que, **SIDNEY HENRIQUE DOS SANTOS AGOSTINHO**, Matrícula nº 18110281, aluno do Curso de Administração, concluiu e apresentou o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**, com carga horária de 80 horas, sob o título de: **PRÁTICAS DE CAPACITAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM *STARTUPS* DE MACEIO**. Sob orientação da Profa. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, obtendo a nota final 7,5 (sete e meio), conforme avaliação da Banca Examinadora abaixo:

BANCA EXAMINADORA	NOTA
1. Prof. Dra. Milka Alves Correia Barbosa (Orientador)	7,5
2. Prof. Dr. Nilson Cibério de Araújo Leão	7,5
3. Prof. Dr. Carlos Everaldo Silva da Costa	7,5
<b>NOTA FINAL</b>	<b>7,5</b>

### BANCA EXAMINADORA – ASSINATURAS

1. \_\_\_\_\_  **MILKA ALVES CORREIA BARBOSA**  
Data: 03/04/2024 15:10:16-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br> \_\_\_\_\_ Presidente/Orientador.
2. \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ **Membro.**  **NILSON CIBERIO DE ARAUJO LEAO**  
Data: 05/04/2024 12:22:53-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>
3. \_\_\_\_\_  **CARLOS EVERALDO SILVA DA COSTA**  
Data: 03/04/2024 16:54:16-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br> \_\_\_\_\_ Membro.

Maceió 03 de abril de 2024.

\_\_\_\_\_  **CLAUDIA MARIA MILITO**  
Data: 05/04/2024 12:52:18-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Claudia Maria Milito**  
**Coordenadora do Curso de Administração**

RESERVADO À COORDENAÇÃO	
NO SISTEMA EM	ASSINATURA
___ / ___ / ___	

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho mais utilizadas pelas *startups* de Maceió, com foco nas empresas TimmY, Amitis e Trakto. Para isso, foram descritas as práticas adotadas por cada uma dessas empresas, analisando os benefícios e identificando pontos de melhoria. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso, com a aplicação de questionários e entrevistas. Os resultados mostram que as *startups* estudadas adotam abordagens distintas, mas complementares, em relação às práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho. Enquanto a TimmY oferece uma variedade de ações de capacitação, a Amitis adota um processo estruturado de *onboarding* e a Trakto reconhece a importância de investir mais e tornar as ações mais frequentes. Em relação à qualidade de vida no trabalho, todas as *startups* adotam práticas como *home office* e horários flexíveis. As sugestões de melhoria identificadas incluem melhorar o *feedback*, promover uma cultura de pertencimento e investir mais em ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho. Em suma, as práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho adotadas pelas *startups* estudadas refletem a importância que essas empresas atribuem ao desenvolvimento e bem-estar de seus colaboradores.

**Palavras-chave:** capacitação; qualidade de vida no trabalho; *startup*.

## ABSTRACT

This study aims to identify the most commonly used training and quality of life actions in the workplace by startups in Maceió, focusing on the companies TimmY, Amitis, and Trakto. To achieve this, the practices adopted by each of these companies were described, analyzing the benefits and identifying areas for improvement. The research was conducted through a case study, using questionnaires and interviews. The results show that the startups studied adopt distinct but complementary approaches regarding training and quality of life in the workplace. While TimmY offers a variety of training actions, Amitis adopts a structured onboarding process, and Trakto recognizes the importance of investing more and making actions more frequent. Regarding quality of life in the workplace, all startups adopt practices such as remote work and flexible hours. Improvement suggestions identified include enhancing feedback, promoting a sense of belonging, and investing more in training and quality of life actions. In summary, the training and quality of life in the workplace practices adopted by the startups studied reflect the importance these companies attribute to the development and well-being of their employees.

**Keywords:** training; quality of life in the workplace; startup.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Sugestões de melhoria .....	26
--	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABSTARTUPS	Associação Brasileira de <i>Startups</i>
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
B2B	<i>Business to Business</i>
FIA	Fundação Instituto de Administração
GP	Gestão de Pessoas
PCD	Pessoa com Deficiência
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
UFAL	Universidade Federal de Alagoas

## LISTA DE SÍMBOLOS

\$ Dólar

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>09</b>
<b>1.1</b>	<b>Justificativa</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>11</b>
1.2.1	Objetivo geral .....	11
1.2.2	Objetivos específicos .....	11
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Modelos de gestão de pessoas</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>Capacitação</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>Qualidade de vida no trabalho</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4</b>	<b>Startup</b> .....	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>22</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>29</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>31</b>
	<b>APÊNDICE – QUESTIONÁRIO: PRÁTICAS ADOTADAS PELAS STARTUPS EM MACEIÓ EM RELAÇÃO À CAPACITAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b> .....	<b>34</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As *startups* são empresas que nascem com um modelo de negócio repetível e escalável, com o intuito de resolver problemas em cenários incertos da economia, não se limitando apenas ao digital, porém, precisam de inovação para serem consideradas uma *startup* e não uma empresa de modelo tradicional (BICUDO, 2021). No Brasil, o mercado de *startups* está em crescimento, no entanto, existem exemplos de grandes *startups* brasileiras consideradas “unicórnios” (termo utilizado quando a empresa alcança o valor de US\$ 1 bilhão), exemplos: Gympass, Quinto Andar, Nubank, 99, C6 Bank, Ifood e Loggi (NEIVA, 2022).

Segundo os dados da Associação Brasileira de Startups (ABSTARTUPS, 2022), atualmente, o Brasil conta com 22.183 *startups*, as quais estão predominantemente nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, respectivamente; o maior mercado de atuação das *startups* brasileiras se concentra na educação (10,71%), onde a sua maioria está atuante há mais de 6 anos e cerca de 47,42% possui público alvo por *Business to Business* (B2B) - sistema de vendas em que uma empresa vende para outras empresas (FIA, 2020) -, e 40,76% dessas *startups*, utilizam o modelo de negócios *Software as a Service* (SaaS) ou Software como um Serviço, se trata de um programa que fica na internet, não precisando instalá-lo no computador e se preocupar em pagar sua licença, pagar taxas de manutenção e manter atualizado, essa é uma tecnologia que disponibiliza um espaço para armazenamento de dados na rede virtual da internet (CASAROTTO, 2021).

Para auxiliar o desenvolvimento de *startups* no Brasil, foram criadas as chamadas “comunidades”, onde empreendedores da mesma região se unem para compartilhar aprendizados, ajudando a desenvolver o ecossistema local. O objetivo das comunidades está em gerar novos líderes para engajamento de mais voluntários em diversas regiões do mesmo estado (EUZEBIO; LOPES, 2021).

As mudanças e avanços tecnológicos são constantes e as *startups* estão intrinsecamente ligadas à inovação e transformação, principalmente no meio digital, e essa transformação afeta diretamente a área de Gestão de Pessoas (GP) e seus novos desafios ao longo das mudanças na forma como é visto o trabalho, principalmente com o advento da pandemia de Covid-19 que levou muitas empresas a adotarem o *home office*. Segundo um estudo da plataforma de inovação aberta, Distrito:

Acreditamos que a chave para essa transformação está no fator humano. O mundo imprevisível que habitamos pede das organizações criatividade, coragem, julgamento, flexibilidade - qualidades que apenas pessoas podem oferecer. Por conta disso, é mandatória para as organizações a necessidade de selecionar bem, cultivar e aprimorar

o capital humano. Não existe solução técnica que possa tornar uma empresa capaz de se reinventar de maneira contínua e, ao fazê-lo, encontrar soluções para combinar crescimento da receita e lucros com respeito ao meio-ambiente e à rede de *stakeholders*. Esse é um problema humano e deve ser endereçado enquanto tal. Portanto, não há contradição entre capital humano e transformação digital - ao contrário, ambos são partes de um mesmo processo, a busca pela prosperidade (DISTRITO, 2021, p. 5).

Um modelo de gestão de pessoas baseia-se nas estratégias adotadas pelos gestores em detrimento de aspectos como o tamanho e nas competências de sua equipe, cultura da empresa ou tipo de projeto, dentre outros fatores (FERRACCIU, 2021), sendo assim, não há modelos certos ou mais eficientes de gestão de pessoas, é preciso que as estratégias sejam adaptadas às necessidades das pessoas e da empresa.

Chiavenato (2014), elenca alguns aspectos para que a gestão de pessoas seja eficaz nas organizações: ela deve ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão; proporcionar competitividade à organização; proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas; aumentar a auto realização e a satisfação das pessoas no trabalho; desenvolver e elevar a qualidade de vida no trabalho (QVT); administrar e impulsionar a mudança; manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável; e construir a melhor equipe e a melhor empresa.

Nas *startups*, segundo Andrade (2020): “As estratégias incluem estabelecer uma cultura organizacional, oferecer treinamento e gerar feedbacks rotineiros aos colaboradores”. Andrade (2020) descreve características essenciais na gestão de pessoas em *startups*: é necessário mais flexibilidade e menos burocracia, os processos precisam ser mais ágeis para acompanhar o crescimento exponencial das *startups*; com o orçamento mais enxuto na fase de implementação do negócio, as *startups* têm limitações na contratação de pessoas, sendo de extrema importância a assertividade no processo de recrutamento e seleção dos colaboradores; por se tratar geralmente de negócios baseados em tecnologia, a demanda é por profissionais altamente qualificados, gerando a necessidade de reter esses talentos, evitando rotatividade e desperdícios com novas contratações; e ainda faz-se necessária a avaliação de desempenho contínua, com o foco em elevar os resultados, gerando ganho de produtividade, melhoria de performance da equipe e acompanhamento por meio de *feedbacks*.

Na maioria dos casos, o sucesso das *startups* está intrinsecamente ligado à qualidade e o engajamento da força de trabalho (SEBRAE, 2021), sendo necessária a formação de equipes por pessoas que detenham habilidades em mais de uma área, que sejam aplicadas e estejam alinhadas com os propósitos da empresa. Dentro dessa realidade, faz-se necessário investigar alguns processos pertinentes à gestão de pessoas, dentre eles: capacitação dos funcionários e a

qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, **quais as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho são desenvolvidas pelas *startups* de Maceió?**

## **1.1 Justificativa**

As *startups* têm tomado um espaço grande e muito relevante no mercado brasileiro, algumas já ultrapassaram o valor de US\$ 1 bilhão e são consideradas unicórnios, no entanto, mesmo com esse crescimento o assunto ainda não é muito abordado em artigos científicos, pouco se fala sobre os modelos de gestão dessas empresas que já nascem com um plano de negócio firmado e chegando a alcançar um lucro altíssimo que muitas empresas tradicionais levam 10, 20 ou mais anos para alcançar, ou, em muitos casos, nem chegam a alcançar.

Tendo em vista o crescimento das *startups* em âmbito nacional, a alta demanda das mesmas por profissionais cada vez mais qualificados e dispostos a inovar, esta pesquisa justifica-se por expor informações inerentes aos modelos mais adotados de gestão de pessoas nas *startups* brasileiras, por meio de um estudo de revisão sistemática, analisando e identificando um caminho mais claro e prático para os gestores de pessoas no desenvolvimento de boas práticas na gestão de pessoas.

Este estudo também busca servir como um direcionamento para a implementação da área de gestão de pessoas nas *startups* brasileiras, sua contribuição não se limita a área de GP, mas se expande à todas as áreas da Administração por se tratar de um assunto cada vez mais necessário no crescimento das empresas como um todo: o desenvolvimento das pessoas.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho mais utilizadas pelas *startups* de Maceió.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Descrever as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pelas *startups*;
- Descrever os benefícios das ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho utilizados em *startups* de Maceió;

- Sugerir os pontos de melhoria das ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho utilizados em *startups* de Maceió.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico abordará a gestão de pessoas, destacando que os modelos de gestão são formas que as empresas e seus gestores escolhem para gerenciar seus recursos humanos, definindo princípios, estratégias, políticas e práticas. Esses modelos são influenciados pelas crenças e valores dos líderes da empresa e devem orientar as decisões dos gestores para alcançar os objetivos da empresa de forma eficaz.

O texto também discutirá a importância da capacitação dos colaboradores, ressaltando que as organizações devem constantemente capacitar seus funcionários para se manterem atualizadas com as tecnologias e ferramentas utilizadas. Além disso, destacará a importância de capacitar os colaboradores sobre as relações internas e externas para evitar preconceitos, como no caso da contratação de pessoas com deficiência.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) também será abordada, sendo definida como um conceito que engloba a experiência no trabalho, incluindo estilo de gestão, autonomia, ambiente agradável, entre outros. Destaca-se que as organizações estão em busca de garantir o bem-estar dos colaboradores não apenas por exigências legais, mas também por compreenderem que a saúde é fundamental para o desempenho no trabalho e a produtividade.

Por fim, o texto discutirá as *startups*, definidas como empresas que nascem a partir de modelos de negócio ágeis e enxutos, oferecendo soluções escaláveis para o mercado e utilizando tecnologia como ferramenta principal. Destaca-se a importância da gestão de pessoas nas *startups*, que deve promover um ambiente que estimule a inovação e a criatividade, além de investir na capacitação dos recursos humanos e na qualidade de vida no trabalho para garantir a competitividade e a relevância no mercado.

### 2.1 Modelos de gestão de pessoas

Um modelo de gestão consiste na tomada de decisões levando em consideração aspectos financeiros, materiais e humanos para atingir os objetivos da empresa baseando-se em um exemplo de gestão já existente, porém, sendo modificado mediante as necessidades de cada organização (STADLER; PAIXÃO, 2012).

Os modelos de gestão de pessoas são a forma como a empresa e seus respectivos gestores escolhem para gerir seus recursos humanos nas organizações. Com base nisso, a empresa é estruturada definindo os princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão. A partir desses mecanismos, implementa diretrizes e encaminha os hábitos de atuação dos gestores em sua relação com os colaboradores do setor (FISCHER, 2002).

O modelo de gestão é o instrumento de gestão mais significativo na empresa. (...) é produto do subsistema institucional e tem como fundamento as crenças e valores dos líderes da empresa (fundadores, proprietários e principais gestores). O modelo de gestão é o conjunto de normas e princípios que devem orientar os gestores na escolha das melhores alternativas para levar a empresa a cumprir sua missão com eficácia (CROZATTI, 1998, p.13).

A definição proposta por Crozatti (1998), apresenta o modelo de gestão como um conjunto de normas e princípios destinados a orientar os gestores na tomada de decisões. Essas decisões deverão ser alinhadas com o propósito maior da empresa, cumprindo sua missão de maneira eficaz.

Após a explicação do que é um modelo de gestão de pessoas e sua importância dentro das organizações, faz-se necessário conceituar alguns processos da gestão de pessoas, tais como: capacitação e qualidade de vida no trabalho.

## **2.2 Capacitação**

Define-se “capacitação” como “preparação, ensino, conhecimento dados a alguém para que essa pessoa desenvolva alguma atividade especializada” (CAPACITAÇÃO, 2023). O procedimento de crescimento se encarrega de capacitar e aprimorar os indivíduos no âmbito da empresa, fornecendo-lhes aptidões, habilidades, proficiências e saberes indispensáveis para suas funções (GUIMARÃES et al., 2018).

Capacitar as pessoas representa um enorme desafio de aprendizagem para grandes organizações. Isso demanda uma grande redefinição dos mapas cognitivos de executivos, gestores e colaboradores. A alta liderança deve aprender a abrir mão do controle operacional e tornar-se fonte de identidade e orientação estratégica geral. A principal função da alta liderança é criar uma arquitetura organizacional certa que incentive o empreendedorismo, o diálogo estratégico e a colaboração interfuncional. A educação corporativa pode exercer um papel importante na reorganização do modelo mental, de uma mentalidade de comando e controle a um papel essencialmente capacitador que crie um ambiente no qual as pessoas possam se desenvolver (ALVES, 2023, p.11).

A menção à alta liderança abrir mão do controle operacional e se tornar uma fonte de identidade e orientação estratégica destaca a importância de uma liderança mais orientada para a facilitação e apoio, em contraste com uma abordagem de comando e controle tradicional. A

principal função atribuída à alta liderança, segundo Alves (2023), é a criação de uma arquitetura organizacional que promova o empreendedorismo, o diálogo estratégico e a colaboração interfuncional.

O pilar central para os planos de aperfeiçoamento frequente é o ininterrupto processo de capacitar as pessoas para lugares cada vez mais altos de desenvolvimento (CHIAVENATO, 2014). Esse processo é algo constante, visto que, os funcionários precisam estar atualizados com as ferramentas e tecnologias utilizadas na empresa. Chiavenato (2014), também ressalta a importância da capacitação profissional para o uso correto e eficiente da tecnologia nas empresas:

As organizações excelentes não são as que detêm a tecnologia mais avançada e sofisticada, mas aquelas que sabem extrair o máximo proveito de suas tecnologias atuais. O preparo e a capacitação das pessoas estão por trás disso. São as pessoas que aplicam e operam a tecnologia existente na organização. A tecnologia contribui com a eficiência potencial, mas são as pessoas que determinam a eficiência real e a eficácia do processo. Elas são a mola mestra que movimenta as empresas (CHIAVENATO, 2014, p.37).

A empresa deve trabalhar para capacitar, sendo fundamental estabelecer um meio pelo qual o colaborador compreenda a estratégia da organização, adquira conhecimento sobre a atividade empresarial, os concorrentes e os clientes (TERRA et al., 2021). Sobre a importância de capacitar os funcionários, Tolfo (2020, p.48) comenta, “de fato, a atividade de treinamento e desenvolvimento é, nos dias atuais, considerada crucial para as organizações, sendo influenciada por estratégias organizacionais e, também, influenciada por tais estratégias”.

A capacitação não ocorre apenas sobre a utilização dos maquinários da empresa, programas e afins, a empresa também deve capacitar seus colaboradores sobre as relações internas (entre os colegas de trabalho) e externas (com clientes e fornecedores) para evitar preconceitos. Sobre isso, Neto (2022, p.149) apresenta um exemplo comum que poderia ser facilmente abordado com preconceito na ausência de orientação por parte da empresa:

(...) no caso das pessoas com deficiência - PcD já existem cotas percentuais regulamentadas por lei, porém, o que se vê na prática é que os gestores são resistentes e, muitas vezes, até apresentam restrições ao RH quanto à contratação de PcD. Esse é o caso típico em que o RH precisa primeiro capacitar a gestão para mudar esse comportamento restritivo, porquanto muitas vezes os próprios gestores não sabem explicar por que têm essa postura.

O desafio destacado por Neto (2022), relata a necessidade de sensibilização e capacitação da gestão para garantir uma abordagem mais inclusiva e atender às cotas condicionais por lei para a contratação de PcD. Isso ressalta a importância não apenas de ter

políticas inclusivas, mas também de implementar práticas que assegurem a eficácia da integração e participação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Tendo exposto o conceito e a importância da capacitação nas empresas, torna-se essencial trazer a explicação de outro processo da gestão de pessoas, a qualidade de vida no trabalho - QVT. Haja vista que, não adianta investir em capacitar bem os funcionários e ignorar a vivência que o colaborador terá dentro do ambiente de trabalho.

### **2.3 Qualidade de vida no trabalho**

A QVT pode ser definida como um conceito que abrange a experiência no trabalho, incluindo estilo de gestão, autonomia, ambiente agradável, camaradagem, segurança no emprego e tarefas significativas (CHIAVENATO, 2014).

As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. A maioria desses caminhos leva à discussão das condições de vida e do bem-estar de pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do planeta inteiro e de sua inserção no universo. Na verdade, a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender a expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 24).

A essência da discussão sobre QVT, conforme destacado por Limongi-França (2004), é fundamentada em escolhas relacionadas ao bem-estar e na percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto pelos gestores quanto pelos usuários das ações de QVT nas empresas. Isso destaca a importância de considerar as perspectivas e necessidades de todas as partes envolvidas na busca pela qualidade de vida no trabalho, alinhando as práticas de QVT com as expectativas dos colaboradores e da gestão.

As organizações estão em busca de maneiras de garantir o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas não apenas por força da legislação, mas, acima de tudo, porque compreendem que a saúde é fundamental para o desempenho no trabalho, o engajamento e, conseqüentemente, a produtividade (NETO, 2022). A QVT emerge como um fator de diferenciação competitiva nas indústrias, promovendo a conscientização sobre a organização do trabalho, o conforto dos colaboradores e conseqüente aumento da produtividade (KNAPIK, 2017).

Ambos os autores (Neto e Knapik) convergem ao considerar a importância da atenção ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho que levam ao aumento da produtividade. No entanto, Neto (2022) enfatiza a compreensão da saúde como fundamental, enquanto Knapik

(2017) destaca a QVT como um diferencial competitivo, associando-a a elementos específicos como a conscientização sobre a organização do trabalho e o conforto dos colaboradores.

Faz-se necessária uma boa gestão da QVT nas empresas. A esse respeito, Gramms & Lotz (2017, p.17) definem a gestão de qualidade de vida no trabalho como “o conjunto de estratégias que têm como objetivo diagnosticar, promover, acompanhar e monitorar ações para a saúde, o bem-estar e a satisfação do profissional”.

A definição de Gramms & Lotz (2017), ressalta que a gestão de QVT não se limita apenas a diagnósticos, mas abrange a promoção ativa do bem-estar, saúde e satisfação dos profissionais no ambiente de trabalho. A inclusão do termo "monitorar" sugere uma abordagem contínua e proativa, indicando que as ações para melhorar a QVT devem ser avaliadas e ajustadas ao longo do tempo.

Após a explicação dos conceitos relacionados ao modelo de gestão de pessoas e a abordagem de dois processos específicos dentro da gestão de pessoas (capacitação e qualidade de vida no trabalho), é imperativo introduzir o conceito de *startup*, destacando sua relevância no cenário econômico contemporâneo, bem como a importância de modelos de GP específicos para *startups*, que incluam processos claramente definidos de capacitação e QVT.

## 2.4 *Startup*

Uma *startup* é definida como uma empresa que surge a partir de um modelo de negócio ágil e enxuto, oferecendo uma solução escalável para o mercado e utilizando a tecnologia como sua principal ferramenta (ABSTARTUPS, 2023). Por seguir um modelo de negócio mais enxuto, acaba tendo menos desperdícios, porém, tem um custo inicial alto. O uso da tecnologia faz com que esse tipo de empresa esteja mais conectada no dia a dia de seus clientes, levando mais praticidade e soluções para os mais diversos problemas.

As *startups*, embora apresentem características peculiares, não deixam de ser empresas que buscam atender necessidades humanas, comercializando produtos e serviços, buscando a maximização dos seus lucros e, por consequência, retorno para os seus investidores. Então, a sua criação pode sofrer com os mesmos problemas que qualquer outra empresa pode se deparar (LOGEN et al., 2019, p. 27).

Por se tratar de uma empresa que já nasce “pronta”, os investidores são atraídos com mais facilidade, tendo em vista que, é mais viável investir em algo já pronto, com diretrizes e planos de negócios traçados e bem desenvolvidos.

As *startups* também possuem uma boa contribuição nas economias pelo mundo. No Brasil, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), acompanha a transformação dos ecossistemas de *startups*, que serve para mensurar seu grau de progresso e auxiliar no entendimento da sociedade para melhorias no ambiente de negócios de forma geral. O mercado nacional tem possibilidades de crescimento e boa parte se deve às inovações desenvolvidas pelas *startups*. Segundo um estudo do BID:

A existência de um ecossistema de startups dinâmico contribui fortemente para sustentar a inovação, traz dinamismo e eficiência à produtividade dos setores industriais, facilita a difusão do conhecimento e gera maiores oportunidades de empregos de qualidade. Por dependerem, quase que exclusivamente, de seu próprio desempenho (de crescimento e conteúdo tecnológico), as startups tendem a oferecer soluções a problemas emergentes, mas também criam demandas mediante o desenvolvimento de novas formas de negócios, muitas vezes para atender a problemas antigos (MATOS; RADAELLI, 2020, p. 6).

Um ecossistema de *startups* dinâmico não só sustenta a inovação e impulsiona a eficiência, mas também desempenha um papel crucial na criação de novas oportunidades de empregos, na difusão do conhecimento e na resolução de desafios antigos através do desenvolvimento de novas formas de negócios. Esse ciclo virtuoso fortalece a economia e contribui para a construção de sociedades mais resilientes e adaptáveis.

A importância de uma boa GP nas *startups* está intrinsecamente ligada ao seu desenvolvimento, visto que, o ambiente precisa instigar a inovação e a criatividade, características indispensáveis para os funcionários de uma *startup*. Quando se sente bem, torna-se mais fácil para o colaborador se envolver com a ideia que originou o negócio, desenvolvendo um senso de comprometimento que o leva a considerar os objetivos da *startup* como se fossem os seus próprios (HOBMEIR, 2020):

É possível colocar como recomendação final para a criação de um clima favorável ao desenvolvimento da criatividade e inovação a necessidade da supressão, no clima organizacional, de quaisquer tipos de constrangimentos ou barreiras ao novo, sem que sejam aceitos freios administrativos que venham a reprimir ideias que fogem ao modelo organizacional adotado pela empresa (HOBMEIR, 2020, p. 43).

Hobmeir (2020), destaca a importância de criar um ambiente que promova a liberdade criativa, rejeitando elementos restritivos que possam melhorar a inovação. Essa abordagem busca fomentar uma cultura organizacional dinâmica, receptiva a ideias disruptivas e capaz de se adaptar às demandas do ambiente de negócios em constante evolução.

Para garantir o alinhamento dos propósitos da *startup* com os funcionários, é necessário adotar um modelo de GP de acordo com a cultura organizacional, levando em consideração

aspectos importantes para o colaborador, tais como: a capacitação e a qualidade de vida no trabalho.

Nas *startups*, onde a inovação tecnológica desempenha um papel crucial, investir na capacitação de recursos humanos é essencial para manter a competitividade e a relevância no mercado em constante evolução. A capacitação e o investimento em recursos humanos nas organizações, juntamente com os efeitos da inovação tecnológica em constante crescimento e o acesso rápido à informação e à globalização, contribuíram para moldar uma perspectiva específica e inequívoca sobre o novo papel do desenvolvimento organizacional. Essa perspectiva é integrada ao treinamento, à capacitação e à preocupação abrangente com todos os colaboradores, pois as empresas são fundamentalmente pessoas (ALVES, 2023).

No ambiente das *startups*, onde a inovação e a agilidade são essenciais, a capacitação se torna um meio estratégico para desenvolver e reter talentos, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza o aprendizado contínuo e o crescimento profissional. Dessa forma, a capacitação não é apenas uma necessidade, mas uma vantagem competitiva para *startups* que buscam se destacar em um cenário empresarial dinâmico e desafiador.

Em um contexto onde a inovação e a criatividade são essenciais, a QVT desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente propício ao desenvolvimento e à retenção de talentos. *Startups* muitas vezes dependem de energia e motivação de equipes enxutas para a produção de suas operações. Portanto, a conscientização sobre a organização do trabalho, conforme indicado por Knapik (2017), é crucial para garantir que os colaboradores se sintam valorizados e engajados.

Além disso, o conforto dos colaboradores não se limita apenas ao ambiente físico, mas também abrange aspectos como equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, flexibilidade e reconhecimento. Em um cenário competitivo, onde o talento é um recurso escasso, *startups* que priorizam a QVT têm mais chances de atrair profissionais treinados e manter uma equipe motivada.

### 3 METODOLOGIA

O objeto de pesquisa deste estudo baseia-se na pesquisa exploratória. A pesquisa exploratória é focada quando há ausência de conhecimento acumulado por parte dos cientistas sobre o tema ou quando este foi pouco explorado, resultando em um entendimento limitado do assunto em questão (BORGES, 2021).

A pesquisa exploratória é essencial quando o tema em estudo carece de investigações prévias significativas, permitindo aos pesquisadores delinear as principais características e variáveis relevantes. Este tipo de pesquisa está de acordo com o estudo em questão, pois, ela busca preencher lacunas de conhecimento, proporcionando uma base sólida para pesquisas futuras, ao oferecer uma visão inicial e abrangente do assunto em questão.

Será utilizada a abordagem qualitativa. Essa abordagem visa desenvolver teorias ou padrões. Uma técnica qualitativa pode reivindicar-se com base em perspectivas reivindicatórias/participatórias, que são políticas, orientadas para questões específicas, colaborativas e direcionadas à mudança, ou em ambas. Ela utiliza estratégias de pesquisa como narrativas, fenomenologias, etnografias, estudos fundamentados em teoria ou estudos de teoria embasados na realidade. O pesquisador coleta dados abertos e emergentes com o objetivo principal de desenvolver temas a partir desses dados (CRESWELL, 2007).

Na pesquisa proposta, os elementos qualitativos estão presentes nas respostas abertas e descritivas fornecidas pelos participantes em diversas seções do questionário. Essas respostas incluirão detalhes e percepções subjetivas sobre as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho adotadas pelas *startups* em Maceió.

A coleta de dados foi realizada através de um formulário online pela plataforma do Google Formulários. Esse formulário teve questões abertas e fechadas e foi direcionado ao responsável pela GP das *startups* estudadas. As empresas estudadas foram: TimmY, Amits e Trakto.

A pesquisa foi enviada a partir do mês de dezembro de 2023, foram contatadas mais de 15 *startups*; os dados para contato como número de telefone, e-mail, site e rede social foram encontrados em um site do Sebrae que contém dados de todas as *startups* vinculadas ao próprio Sebrae, também foram feitas pesquisas nas redes sociais em busca das páginas das *startups* e contatado uma pessoa responsável por gestão de projetos de *startups* do Sebrae que passou contatos de algumas *startups*.

Vale ressaltar a dificuldade encontrada em conseguir o retorno das *startups*. Em contato com a pessoa acima citada do Sebrae, a mesma informou que as *startups* de forma geral estão cansadas de responder questionários. De fato, o número de pessoas que retornaram os e-mails, mensagens nas redes sociais, foi bem limitado, apenas quatro responsáveis pelas *startups* contatadas retornaram informando que iriam responder à pesquisa, porém, três *startups* responderam dentro de um intervalo grande de quase trinta dias entre as respostas.

As empresas Amitis e Trakto deram retorno positivo através da rede social, Instagram, onde a Amitis preferiu receber o formulário para responder através do próprio Instagram e a Trakto informou o e-mail da pessoa responsável para envio do formulário. A TimmY foi contatada através do e-mail disponível no site do Sebrae como citado acima, onde, foi dado retorno positivo da responsável e em seguida enviado o link do formulário online.

A responsável por responder o questionário da TimmY foi Regi Mafra, gerente administrativo e comercial/vendas, no dia 14 de dezembro de 2023. A resposta recebida pela Amitis foi de uma das sócias da empresa, Lilian Vicente, CMO - diretora de marketing, na data de 08 de janeiro de 2024. Quem respondeu a pesquisa da Trakto foi Marina Torres, head de gente e gestão, em 01 de fevereiro de 2024.

## 4 RESULTADOS

No contexto da pesquisa em questão, exploraremos os resultados de três *startups* que desempenham papéis distintos no cenário empresarial contemporâneo. A primeira, denominada "TimmY", atua no setor de marketing, a segunda, "Amitis", direciona seus esforços para o impacto socioambiental e a terceira, "Trakto", é atuante no mercado de design. As duas primeiras *startups* possuem uma trajetória de 3 a 5 anos, enquanto a terceira está no mercado há mais de 5 anos.

**Objetivo específico 1: Descrever as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pelas *startups***

**Os dados coletados com o questionário permitiram identificar as seguintes ações:**

### **TimmY**

#### **Capacitação:**

Oferece uma variedade de ações de capacitação, como treinamentos, *workshops*, palestras e materiais na plataforma EAD.

Identifica-se com as necessidades dos colaboradores, destacando o comprometimento com o desenvolvimento contínuo devido à natureza dinâmica do setor de marketing.

Objetivos almejados incluem o aprimoramento das habilidades para impulsionar o desempenho individual e coletivo.

#### **Qualidade de Vida no Trabalho:**

Adota *home office*, horários flexíveis, benefícios, eventos presenciais e comunicação transparente. Avalia o nível de satisfação por meio de *feedbacks* contínuos, encontros *one-to-one* e incentiva a comunicação aberta. Benefícios resultantes incluem satisfação dos colaboradores, melhoria de desempenho, produtividade e eficiência.

Percebe-se que a empresa realiza análises periódicas com ênfase em feedback contínuo e reuniões *one-to-one*. Identifica pontos de melhoria relacionados ao *feedback* sobre desempenho e desconexão dos colaboradores com o processo de avaliação. Sugere avaliações constantes, mentoria e cursos para capacitação, além de avaliações periódicas do clima organizacional para a qualidade de vida no trabalho.

## **Amitis**

### **Capacitação:**

As principais ações incluem cursos e *workshops*, com um processo estruturado de *onboarding*.

Identifica-se através do *onboarding* estruturado para qualificar os colaboradores antes de ingressarem na empresa.

Objetivos incluem alinhar os colaboradores com os objetivos do negócio, prepará-los para suas funções e aumentar o conhecimento.

### **Qualidade de Vida no Trabalho:**

Adota práticas como horários flexíveis, participação em eventos e trabalho *home office*.

Avalia o nível de satisfação através de *feedbacks* mensais.

Benefícios resultantes incluem maior qualidade no trabalho e sentimento de pertencimento.

Observou-se que a startup realiza análises periódicas através de *feedbacks* mensais. Além de pontos de melhoria relacionados ao sentimento de pertencimento, ambiente amigável, comprometimento e preocupação. Como recomendação, sugere-se buscar mais cursos direcionados a cada área para aprimorar as ações futuras.

## **Trakto**

### **Capacitação:**

Não possui uma agenda fixa de capacitação, sendo realizada internamente ou por meio de cursos/treinamentos externos pagos.

Identifica-se através da avaliação de desempenho e levantamento de necessidades de treinamento.

Objetivos variam de capacitações técnicas a comportamentais e de atualização.

### **Qualidade de Vida no Trabalho:**

Adota práticas como flexibilidade de horário e trabalho remoto.

Avalia o nível de satisfação por meio de pesquisa interna de satisfação e NPS.

Benefícios incluem retenção e melhoria na produtividade.

No caso desta organização, ficou evidente que ela não possui uma agenda fixa para análise periódica. Possibilidade de investir mais e melhor nas ações, tornando-as mais frequentes.

De forma geral, observa-se que cada *startup* aborda a capacitação e qualidade de vida no trabalho de maneira única, refletindo a natureza e valores específicos de seu setor. Todas destacam a importância do *feedback* contínuo e práticas de avaliação para entender o nível de satisfação dos colaboradores. Sugestões comuns incluem investir em avaliações periódicas do clima organizacional e promover ações mais frequentes para melhorar as práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho.

**Objetivo específico 2: Identificar os benefícios das ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho nas *startups* de Maceió**

**Sobre esses benefícios, foi possível descrever o seguinte acerca das startups:**

**TimmY**

**Capacitação:**

Os principais benefícios observados incluem o aprimoramento de habilidades, aumento de desempenho individual e coletivo.

Feedback contínuo e reuniões one-to-one são enfatizados para análise periódica da eficácia das ações.

**Qualidade de Vida no Trabalho:**

Benefícios resultantes incluem satisfação dos colaboradores, melhoria de desempenho, produtividade e eficiência.

Identifica pontos de melhoria relacionados a feedback inadequado sobre o desempenho e desconexão dos colaboradores.

**Análise e Melhoria de Benefícios de Capacitação e QVT:**

A empresa sugere avaliações periódicas do clima organizacional e feedback contínuo para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Propõe também a avaliação constante, mentoria e cursos para aprimorar a capacitação.

## **Amitis**

### **Capacitação:**

Benefícios incluem alinhamento dos colaboradores com os objetivos do negócio, preparação para funções específicas e aumento de conhecimento.

Utiliza feedbacks mensais para análise periódica da eficácia das ações.

### **Qualidade de Vida no Trabalho:**

Obtém benefícios como mais qualidade no trabalho e sentimento de pertencimento.

Identifica pontos de melhoria relacionados ao sentimento de pertencimento, ambiente amigável e comprometimento.

### **Análise e Melhoria de Benefícios de Capacitação e QVT:**

Sugere buscar mais cursos direcionados a cada área para melhorar as ações futuras.

## **Trakto**

### **Capacitação:**

Benefícios variam conforme o tipo de capacitação (técnica, comportamental, atualização).

Identifica a possibilidade de investir mais e tornar as ações mais frequentes.

### **Qualidade de Vida no Trabalho:**

Obtém benefícios como retenção e melhoria na produtividade do time.

Identifica a necessidade de tornar as ações mais frequentes e investir mais nelas.

### **Análise e Melhoria de Benefícios de Capacitação e QVT:**

Sugere tornar as ações frequentes no calendário, trabalhar no endomarketing, criar newsletter e oferecer benefícios relacionados à qualidade de vida e capacitação.

Todas as *startups* identificam benefícios tangíveis e intangíveis das ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho. Há uma ênfase comum na importância do feedback contínuo e análises periódicas para garantir a eficácia das ações. A melhoria constante é destacada, com

sugestões específicas para cada startup, como avaliações periódicas do clima organizacional, cursos direcionados, ações frequentes e investimentos adicionais.

**Objetivo específico 3: Sugerir melhorias nas ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho nas *startups* de Maceió**

Para o alcance desse objetivo, elaborou-se o quadro 01 - sugestões de melhoria:

<b>Timmy</b>	<b>Amitis</b>	<b>Trakto</b>
<b>Pontos de Melhoria:</b>	<b>Pontos de Melhoria:</b>	<b>Pontos de Melhoria:</b>
<p>Feedback Adequado: Identificou que a falta de feedback adequado pode ser um ponto de melhoria. Sugere uma abordagem mais efetiva para fornecer feedback sobre o desempenho dos colaboradores.</p> <p>Desconexão: Reconhece a possibilidade de desconexão dos colaboradores do processo de avaliação. Propõe avaliações periódicas do clima organizacional para entender as percepções dos colaboradores.</p>	<p>Sentimento de Pertencimento: Identifica o sentimento de pertencimento como um ponto de melhoria nas práticas de qualidade de vida no trabalho.</p> <p>Ambiente Amigável: Aponta a necessidade de um ambiente mais amigável e destaca a importância de mais comprometimento e preocupação.</p>	<p>Frequência das Ações: Identifica que as ações poderiam ser mais frequentes. Propõe torná-las mais constantes no calendário da empresa.</p> <p>Investimentos: Sugere que é sempre possível investir mais e melhor nessas ações.</p>
<b>Sugestões de Melhoria:</b>	<b>Sugestões de Melhoria:</b>	<b>Sugestões de Melhoria:</b>
<p>Capacitação: Propõe avaliação constante, mentoria e cursos como melhorias nas ações de capacitação.</p> <p>Qualidade de Vida no Trabalho: Sugere avaliações periódicas do clima organizacional e feedback contínuo para aprimorar a qualidade de vida no trabalho.</p>	<p>Capacitação: Sugere buscar mais cursos direcionados a cada área para melhorar as ações futuras.</p> <p>Qualidade de Vida no Trabalho: Não especifica pontos de melhoria nas ações de capacitação.</p>	<p>Capacitação: Propõe tornar as ações frequentes no calendário da empresa e investir mais nelas, além de trabalhar essas ações no endomarketing e criar newsletters sobre o assunto.</p> <p>Qualidade de Vida no Trabalho: Destaca a importância de benefícios</p>

		relacionados à qualidade de vida e capacitação.
--	--	---

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados coletados (2024).

As *startups* reconhecem áreas específicas que precisam de melhorias tanto nas ações de capacitação quanto na qualidade de vida no trabalho. Sugestões de melhoria incluem aprimorar a comunicação, fornecer *feedback* mais efetivo, criar um ambiente amigável, aumentar a frequência das ações e investir mais nelas. A ênfase em *feedback* contínuo e avaliações periódicas do clima organizacional destaca a importância da comunicação transparente e do entendimento das percepções dos colaboradores.

Como recomendação, sugere-se tornar as ações frequentes no calendário da empresa, *endomarketing*, *newsletters* sobre o assunto e benefícios relacionados à qualidade de vida e capacitação.

Com base nos dados fornecidos sobre as práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho das *startups* TimmY, Amitis e Trakto, é possível fazer uma análise em relação ao referencial teórico apresentado.

As *startups* TimmY e Amitis investem em cursos, *workshops* e *onboarding* estruturados para capacitar seus colaboradores, o que está alinhado com a definição de capacitação como preparação e ensino para o desenvolvimento de atividades especializadas.

A TimmY destaca-se ao identificar-se com as necessidades dos colaboradores, visando o aprimoramento das habilidades para impulsionar o desempenho individual e coletivo, o que está alinhado com a ideia de capacitação como um desafio de aprendizagem para grandes organizações, segundo Alves (2023).

A Trakto, por outro lado, não possui uma agenda fixa de capacitação, o que pode ser um ponto de melhoria. Chiavenato (2014) destaca a importância da capacitação constante para manter os funcionários atualizados com as ferramentas e tecnologias utilizadas na empresa. Apesar de não ter uma agenda fixa, a Trakto preza pela qualificação dos colaboradores, o que ressalta a fala de Chiavenato (2014) sobre a importância do colaborador na empresa e de como capacitá-lo faz total diferença nos resultados.

Todas as *startups* adotam práticas como *home office*, horários flexíveis e benefícios, o que está alinhado com a definição de QVT como um conceito que abrange a experiência no trabalho, incluindo ambiente agradável, segurança no emprego e tarefas significativas, de acordo com Chiavenato (2014).

A Trakto identifica a necessidade de tornar as ações de QVT mais frequentes, o que está de acordo com a ideia de Gramms & Lotz (2017) sobre a gestão de QVT como um conjunto de estratégias para promover o bem-estar e a satisfação dos profissionais no ambiente de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os resultados obtidos na pesquisa, é possível observar que as *startups* TimmY, Amitis e Trakto adotam abordagens distintas, no que diz respeito às práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho. Cada empresa busca alinhar suas ações com as necessidades e características do seu setor, demonstrando um comprometimento com o desenvolvimento e bem-estar de seus colaboradores.

A TimmY se destaca pela variedade de ações de capacitação oferecidas, demonstrando um compromisso com o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. A Amitis, por sua vez, adota um processo estruturado de *onboarding* para qualificar seus colaboradores, visando o alinhamento com os objetivos do negócio. Já a Trakto, embora não possua uma agenda fixa de capacitação, reconhece a importância de investir mais e tornar as ações mais frequentes.

No que se refere à qualidade de vida no trabalho, todas as *startups* adotam práticas como *home office*, horários flexíveis e benefícios, demonstrando uma preocupação com o bem-estar de seus colaboradores. No entanto, há pontos de melhoria identificados, como a necessidade de fornecer *feedback* mais adequado, criar um ambiente mais amigável e investir mais nas ações de capacitação e qualidade de vida.

As sugestões de melhoria identificadas, como melhorar o *feedback*, promover uma cultura de pertencimento e investir mais em ações de capacitação e QVT, refletem a necessidade contínua de adaptação e aprimoramento das práticas de gestão de pessoas, conforme sugerido pelo referencial teórico.

Portanto, os dados fornecidos sugerem que as práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho nas *startups* de Maceió estão alinhadas com as recomendações teóricas, demonstrando um compromisso com o desenvolvimento dos colaboradores e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Diante disso, sugere-se que as *startups* continuem investindo em práticas que promovam a capacitação e qualidade de vida no trabalho, buscando sempre alinhar suas ações com as necessidades e expectativas dos colaboradores. A adoção de avaliações periódicas do clima organizacional e o *feedback* contínuo são recomendados para garantir a eficácia das ações e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Em suma, as práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho adotadas pelas *startups* estudadas refletem a importância que essas empresas atribuem ao desenvolvimento e

bem-estar de seus colaboradores. Com a implementação de melhorias sugeridas, é possível fortalecer ainda mais a cultura organizacional e promover um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo para todos os colaboradores.

A pesquisa revelou algumas dificuldades, incluindo a escassez de artigos científicos dedicados especificamente a startups. A fase de aplicação da pesquisa destacou-se como uma das etapas mais desafiadoras, devido ao baixo retorno das *startups*. Isso exigiu um tempo significativo de espera e várias tentativas de contato com diversas empresas.

Sugere-se que estudos futuros aprofundem a análise das práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho nas *startups* de Maceió, com foco em identificar novas estratégias e ações que possam ser adotadas para promover um ambiente ainda mais saudável e produtivo. Além disso, seria interessante investigar o impacto dessas práticas no desempenho e na satisfação dos colaboradores, bem como explorar a influência de fatores externos, como a cultura organizacional e o ambiente econômico, nas decisões das *startups* em relação a essas práticas. Estudos comparativos com outras regiões ou países também poderiam contribuir para uma compreensão mais ampla das práticas de gestão de pessoas em *startups* e para a identificação de boas práticas que possam ser replicadas em diferentes contextos.

Diante dos resultados obtidos na pesquisa, é evidente o compromisso das *startups* TimmY, Amitis e Trakto com o desenvolvimento e bem-estar de seus colaboradores, cada uma adotando abordagens específicas alinhadas às necessidades de seus setores. A variedade de ações de capacitação da TimmY, o processo estruturado de *onboarding* da Amitis e o reconhecimento da importância da capacitação frequente pela Trakto são exemplos desse comprometimento. Todas as empresas também demonstram preocupação com a QVT, implementando práticas como *home office* e horários flexíveis.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Osnei Francisco. **Comportamento organizacional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 06 nov. 2023.
- ANDRADE, Marcio Roberto. **Gestão de pessoas em startups: guia para atrair talentos**. CONTA AZUL, 2020. Disponível em: <https://blog.contaazul.com/gestao-pessoas-startups/>. Acesso em: 01 jun. 2022.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE STARTUPS. **Vocabulário das startups**, 2023. Disponível em: <https://abstartups.com.br/vocabulario-de-startups/>. Acesso em: 05 set. 2023.
- BARROS NETO, João Pinheiro de. **Gestão de pessoas 4.0**. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 07 nov. 2023.
- BICUDO, Lucas. **O que é uma startup?** StarSe, 2021. Disponível em: <https://app.startse.com/artigos/crise-investimento-startups-venture-capital/>. Acesso em: 27 mai. 2022.
- BORGES, Renata Simões Guimarães e et al. **Manual expresso para redação de TCC na área de gestão**. 1. ed. Jundiaí, SP: Paco e Littera, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 29 nov. 2023.
- CAPACITAÇÃO. In: DICIO, **Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/capacitacao/>. Acesso em: 31 out. 2023.
- CASAROTTO, Camila. **Entenda o que é e como funciona o software como serviço (SaaS)** ROCKCONTENT, 2021. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/saas/>. Acesso em: 27 mai. 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª edição – Barueri, SP: Manole, 2014.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 248 p.
- CROZATTI, Jaime. **Modelo de Gestão e Cultura Organizacional – Conceitos e Interações**. Caderno de Estudos, São Paulo, FIPECAFI, v.10, n. 18, mai./agos., 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cest/a/Y39WBST4Nv345M6JBRH7QMp/>. Acesso em: 08 ago. 2023.
- EUZEBIO, Lucas; LOPES, Layon. **Comunidades de startups: entenda a importância**. SILVA LOPES Advogados, 2021. Disponível em: <https://silvalopes.adv.br/blog/artigos/comunidades-de-startups-entenda-a-importancia/>. Acesso em: 31 mai. 2022.
- FERRACCIU, Stefanie. **Modelos de gestão de pessoas: conheça os 12 principais**. GUPY, 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/modelos-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 31 mai. 2022.
- FIA Business School – Labfin Provar. **Sabe o significado de B2B e B2C e quais as diferenças entre eles?** FIA Business School, 2020. Disponível em: <https://labfinprovarfia.com.br/blog/sabe-o-significado-de-b2b-e-b2c-e-quais-as-diferencas->



TERRA, Carolina; DREYER, Bianca Marder; RAPOSO, João Francisco. **Comunicação organizacional: práticas, desafios e perspectivas digitais**. 1. ed. São Paulo: Summus, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 01 nov. 2023.

TOLFO, Suzana. **Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2020. E-book. Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br>>. Acesso em: 07 nov. 2023.

## **APÊNDICE – QUESTIONÁRIO: PRÁTICAS ADOTADAS PELAS STARTUPS EM MACEIÓ EM RELAÇÃO À CAPACITAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Este questionário tem como objetivo coletar informações sobre as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho adotadas por startups em Maceió. Suas respostas contribuem para identificar práticas comuns, benefícios percebidos e possíveis áreas de melhoria nas iniciativas relacionadas ao desenvolvimento profissional e bem-estar no ambiente de trabalho.

### **Seção 1: Informações Gerais da Startup**

1.1. Nome da startup:

1.2. Setor de atuação:

1.3. Tempo de existência da startup:

- Menos de 1 ano
- 1-2 anos
- 3-5 anos
- Mais de 5 anos

### **Seção 2: Ações de Capacitação na Startup**

2.1. Quais são as principais ações de capacitação oferecidas pela sua startup? (treinamentos, cursos, workshops, etc.)

2.2. Como sua startup se identifica com as necessidades de capacitação dos colaboradores?

2.3. Quais são os principais objetivos almejados com as ações de capacitação na sua startup?

### **Seção 3: Qualidade de Vida no Trabalho na Startup**

3.1. Quais práticas sua startup adota para promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho? (flexibilidade de horários, benefícios, eventos, etc.)

3.2. Como sua startup avalia o nível de satisfação dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho?

3.3. Quais benefícios você obtém resultantes das práticas de qualidade de vida no trabalho na startup?

#### **Seção 4: Análise e Melhoria das Ações**

4.1. Como sua startup realiza análises periódicas sobre a eficácia das ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho?

4.2. Quais pontos de melhoria foram identificados nas práticas de capacitação e qualidade de vida no trabalho na sua startup?

4.3. Que sugestões você teria para melhorar as ações futuras para melhorar a capacitação e qualidade de vida no trabalho em sua startup?