Fatecnológica Jahu

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

FELICIDADE CORPORATIVA NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS: UM ESTUDO DE CASO DO GRUPO CASTELLI

CORPORATE HAPPINESS IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF THE CASTELLI GROUP

Amanda da Silva Felix
Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá, amandasilvafelix2@gmail.com

Maria Júlia de Oliveira Quintino
Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá, mariaoliveiramaju1234@gmail.com

Victoria Balady Reis de Souza
Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá, victoria.souza@cps.sp.gov.br

DOI: https://doi.org/10.54628/issn2763-5600.v20.1.2026.349

RESUMO

Esse artigo explora a importância da felicidade corporativa no contexto organizacional contemporâneo, tendo em vista as transformações econômicas, tecnológicas e sociais que interferiram as relações de trabalho. Inicialmente relacionada à produtividade, o bem-estar no ambiente laboral evoluiu para uma abordagem ampliada, incluindo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental e a qualidade das relações entre indivíduos. Apesar desse avanço, ainda se observa a necessidade de compreender como a felicidade corporativa é efetivamente promovida nas organizações contemporâneas. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo compreender o conceito de felicidade corporativa e descrever as práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar dos colaboradores adotadas pelo Grupo Castelli, considerando as mudanças atuais no trabalho diante das obrigatoriedades impostas pela NR-1. O estudo baseia-se em referenciais teóricos da psicologia e da administração, com destaque para a Teoria das Necessidades Humanas proposta por Maslow e a alteração da Norma Regulamentadora 1, relacionada à responsabilidade das empresas em propiciar um ambiente saudável aos seus colaboradores. Quanto à metodologia, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, complementada pela análise das práticas organizacionais direcionadas ao bem-estar dos colaboradores do Grupo Castelli. Os resultados evidenciam que a promoção da felicidade corporativa está associada a fatores como cultura organizacional, liderança, reconhecimento e desenvolvimento humano, elementos frequentemente apontados pela literatura como relevantes para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e voltados ao bem-estar dos colaboradores. Conclui-se que a felicidade no ambiente de trabalho depende da implementação de práticas contínuas e de uma gestão organizacional voltada ao bem-estar, configurando-se como elemento estratégico nas organizações contemporâneas.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho. Ambiente laboral. Saúde mental.

ABSTRACT

This article explores the importance of corporate happiness in the contemporary organizational context, considering the economic, technological, and social transformations that have influenced labor relations. Initially associated with productivity, happiness in the workplace has evolved into a broader approach, encompassing work-life balance, mental health, and the quality of interpersonal relationships. Despite this progress, there remains a need to understand how corporate happiness is promoted in contemporary organizations. Thus, this study aims to understand the concept of corporate happiness and describe the organizational practices adopted by the Castelli Group to promote employee

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

well-being, considering current changes in the workplace resulting from the requirements imposed by Regulatory Standard NR-1. The study is based on theoretical frameworks from psychology and management, with emphasis on Maslow's Hierarchy of Needs Theory and the amendment to Regulatory Standard 1, which addresses companies' responsibility to provide a healthy environment for their employees. Regarding methodology, the research is characterized as bibliographic, complemented by the analysis of organizational practices aimed at employee well-being within the Castelli Group. The results highlight that the promotion of corporate happiness is associated with factors such as organizational culture, leadership, recognition, and human development, elements frequently identified in the literature as relevant to the creation of healthier work environments focused on employee well-being. It is concluded that happiness in the workplace depends on the implementation of continuous practices and organizational management focused on well-being, establishing itself as a strategic element in contemporary organizations.

Keywords: *Well-being at work. Workplace Environment. Mental Health.*

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário de trabalho tem de sido marcado por intensas mudanças influenciadas por transformações econômicas, tecnológicas e sociais, interferindo diretamente a forma como as pessoas se relacionam com suas funções exercidas. Assim, o ambiente laboral passa a ser um cenário complexo, no qual se correlacionam fatores psicossociais e produtivos que impactam tanto a produtividade quanto a qualidade de vida dos colaboradores (Alves, Gonçalves e Costa, 2017).

Ao mesmo tempo, no cenário brasileiro, nota-se um avanço importante nas discussões a respeito da qualidade de vida dos trabalhadores, por meio da atualização da Norma Regulamentadora nº 1, que passa a incluir a obrigatoriedade da gestão organizacional quanto aos riscos psicossociais no ambiente laboral. Essa mudança simboliza um novo padrão, ao identificar a saúde mental como dever da empresa e não apenas do indivíduo, impondo às organizações um trabalho integrado entre equipes (CRP-MG, 2025).

Neste sentido, a felicidade no trabalho está associada a um ambiente saudável, promovido por diversos aspectos, dentre deles pela cultura organizacional e marcado pelo respeito mútuo, oportunidade de desenvolvimento, liderança e valorização dos colaboradores (Ribeiro *et al.*, 2025). Sendo assim, um ambiente laboral positivo corrobora para o bem-estar dos trabalhadores e a satisfação no trabalho, envolvendo tanto o contentamento com as atividades desempenhadas, quanto a saúde física e emocional, a qualidade das relações interpessoais e ao alinhamento entre os valores individuais e organizacionais.

Dentre as organizações que incorporam estes princípios, destaca-se o caso do Grupo Castelli, empresa que atua no segmento de consultoria em gestão de Seguro Saúde. A empresa implementou em sua cultura organizacional práticas voltadas ao desenvolvimento do bem-estar de seus membros, fortalecendo o bem-estar corporativo em seu espaço de trabalho. As

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

iniciativas realizadas pelo grupo têm como objetivo tanto o desenvolvimento humano, como no projeto “Leitura 10”; quanto o acompanhamento da saúde emocional dos colaboradores, com o projeto “Sentir e Prevenir”, refletindo na construção de uma dinâmica interna mais saudável e colaborativa.

No que se refere a metodologia adotada, o presente estudo constitua-se como pesquisa desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, visando identificar e compreender os aspectos que compõem a felicidade corporativa, e as estratégias implementadas no contexto contemporâneo.

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo compreender o conceito de felicidade corporativa e descrever práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar dos trabalhadores, por meio de revisão bibliográfica e da análise do caso do Grupo Castelli. Busca-se identificar como ações relacionadas à cultura organizacional, liderança, desenvolvimento humano e saúde mental são incorporadas ao contexto organizacional contemporâneo, especialmente diante das exigências decorrentes da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Sob esta ótica, emerge a seguinte problemática de pesquisa: como a felicidade corporativa é compreendida e promovida nas organizações contemporâneas?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diversos aspectos econômicos e sociais favorecem o reconhecimento do trabalho como fator de crescimento e desenvolvimento. Existe quem veja o trabalho somente como uma fonte de renda, já que para a maioria da sociedade, é a fonte primária, e através deste ganho econômico as pessoas proporcionam o sustento de si próprio e de sua família (Chiavenato, 2014).

O trabalho, de forma ampla, vai além do simples sustento financeiro. Ele constrói a identidade, a autoestima e a realização pessoal do indivíduo. Quando organizado de forma adequada, pode contribuir para a construção de sentido, ter uma relação positiva e desenvolver o ser humano. Em contrapartida, quando em excessos, instabilidade e falta de conhecimento, afeta negativamente a qualidade de vida e a saúde mental do trabalhador. Esse contraste, faz com que o trabalho se configure como uma das mais relevantes fontes de felicidade e sofrimento psicológico na atualidade (Alves, Gonçalves e Costa, 2017).

Um compromisso efetivo e ético da gestão quanto a essa construção do meio ambiente organizacional saudável e afetivo consolida o vínculo emocional que os colaboradores mantêm com a organização. A partir da elaboração deste vínculo, os trabalhadores se associam com os valores e objetivos da organização, e é constituída a percepção no ambiente organizacional de

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

quanto mais há comprometimento e dedicação para colaborar com o sucesso organizacional, maior será o benefício percebido pelos trabalhadores, o que impacta diretamente a interpretação de felicidade e bem-estar de trabalho (Lima *et al.*, 2023).

Essa ótica se conecta diretamente com a Teoria das Necessidades Humanas de Abrahan Maslow (1943), que oferece a análise da Teoria Hierárquica das Necessidades Humanas, a partir do atendimento das necessidades fisiológicas até as de autorrealização. Essas necessidades se evidenciam em fatores como remuneração justa, relações interpessoais, segurança no emprego, reconhecimento e oportunidades de crescimento. Maslow (1943) ressalta que a segurança do atendimento as necessidades básicas do ser humano é um pré-requisito essencial para a evolução pessoal.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades proposta por Abraham Maslow em 1943, determina cinco categorias fundamentais para as necessidades humanas: fisiológica, correlacionada a sede, fome e outras necessidade do corpo humano; segurança, refere-se à sensação de segurança e danos físicos e emocionais dos colaboradores; social, abrange a sensação de aceitação e pertencimento ao grupo, além de amizade; estima, associa-se ao sentimento de realização, ao respeito próprio, autonomia, status, reconhecimento e atenção para com o indivíduo; e por último a necessidade da autorrealização, englobando a sensação de superação, crescimento e autodesenvolvimento.

As necessidades fisiológicas e de segurança assumem o nível mais baixo da pirâmide, quer dizer que, são mais dependentes dos fatores externos para que sejam supridas. Já as necessidades relacionadas à estima, autorrealização e social, são ponderadas diante das necessidades de nível mais alto, pois são satisfeitas de forma conjunta entre o desenvolvimento interno do indivíduo bem como a sua representatividade no ambiente coletivo. Para atingir seu potencial máximo, o indivíduo deve transitar pelas etapas anteriores de forma progressiva. A procura por autorrealização é fundamental para o bem-estar e a satisfação pessoal, possibilitando que o indivíduo expresse sua capacidade real e contribua de forma significativa para a sociedade (Maslow, 1943).

No ambiente organizacional, a Teoria de Maslow pode ser incluída para compreender como as organizações suprem às necessidades dos trabalhadores e despertam sua motivação. Cada nível da pirâmide indica uma área importante a ser atendida pelas organizações para assegurar o bem-estar e a produtividade de seus colaboradores:

- Necessidades fisiológicas: No cenário organizacional, isso envolve oferecer condições apropriadas de trabalho, como descanso, alimentação, pausas, banheiros e ambientes

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

saudáveis. A organização deve garantir que assim que seus colaboradores tenham o essencial para trabalhar de forma eficiente e confortável (Maslow, 1943).

- Necessidades de segurança: Isso abrange a garantia de estabilidade no trabalho, a proteção contra assédio e discriminação e a confiança de que seus direitos são respeitados. A organização deve promover um ambiente de confiança coletiva, no qual os colaboradores tenham capacidade de expressar suas opiniões sem temor de retaliações (Maslow, 1943).
- Necessidades sociais: O ambiente laboral deve estimular a comunicação e a colaboração entre os colaboradores, motivando a criação de redes de apoio e fortalecimento a cultura organizacional. O relacionamento social é primordial não apenas para a evolução profissional, mas também para a evolução pessoal e emocional dos trabalhadores. Isso impulsiona um clima organizacional positivo e aumenta a satisfação e o engajamento dos colaboradores (Schein, 2010).
- Necessidades de estima: A organização deve promover estratégias de reconhecimento, como recompensas por desempenho, feedback positivo e oportunidades de crescimento profissional. Colaboradores que se sentem reconhecidos e valorizados tendem a ser mais dedicados e produtivos, pois se sentem reconhecidos como parte essencial da organização (Ribeiro *et al.*, 2025).
- Necessidades de autorrealização: Para alcançar esse nível, é fundamental que todas as necessidades anteriores sejam supridas. Organizações que proporcionam oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, como desafios intelectuais, treinamentos e planos de carreira, permitem que seus colaboradores alcancem este nível de realização (Maslow, 1943).

2.1 Transformações nas relações de trabalho no contexto contemporâneo

O conceito de felicidade no ambiente de trabalho começou a ganhar relevância especialmente a partir dos últimos anos do século XX. A origem do conceito de felicidade no ambiente laboral, surgiu após a Segunda Guerra Mundial e os estudos começaram a relacionar o bem-estar nos trabalhadores com a produtividade (Madero-Gómez *et al.*, 2023).

Dessa forma, a princípio, a felicidade no ambiente laboral foi observada como uma ferramenta indireta para aumentar a capacidade produtiva. A centralização estava em maximizar o desempenho dos trabalhadores, direcionando o bem-estar como meio para atingir esse objetivo. Nessa perspectiva, os estudos daquela época começaram a integrar a satisfação do trabalho com o desempenho laboral, entretanto o foco principal das estratégias elaboradas

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

ainda era direcionado para o aumento da produção e não o sentimento e percepção da felicidade (Madero-Gómez *et al.*, 2023).

Historicamente, a felicidade no ambiente de trabalho foi discutida principalmente sob visão negativa, relacionada às doenças no contexto de trabalho e à insatisfação, o que prejudicou a construção de um conceito útil e aplicável à realidade no ambiente laboral. Esse passado ainda influencia na dificuldade de quantificar a felicidade no trabalho, especificamente em cenários que tratam o bem-estar como responsabilidade individual exclusiva (Elpo, Da Cunha Lemos, 2022).

Nesta perspectiva, os autores Dos Santos e Silva (2026), afirmaram em sua publicação, que o panorama histórico a respeito do estudo do bem-estar associado ao ambiente laboral na psicologia, já evidenciava sinais, desde mil novecentos e setenta, indicando que fatores como o rendimento salarial, os fatores econômicos, relações emocionais, bem-estar psicológico e os julgamentos sobre a sensação e realização pessoal em aspectos diversos, como o trabalho e casamento, eram elementos de estudo naquela ocasião.

Durante o período da pandemia causada pelo vírus da COVID-19 iniciou-se uma mudança significativa na execução das atividades laborais, o trabalho remoto. E, essa mudança impactou diretamente nas percepções de gestores relacionadas a saúde mental e cultura organizacional

, evidenciando o equilíbrio entre vida pessoal, profissional e a saúde mental dos trabalhadores (Sandoval-Reyes *et al.*, 2021). Nesse contexto, a definição de felicidade corporativa ampliou para incluir o cuidado da saúde mental dos trabalhadores, abordando o crescimento do trabalho remoto o que obrigou as empresas a reavaliarem suas políticas de bem-estar e a propiciarem um ambiente de trabalho empático e flexível, com ênfase na saúde mental e no suporte psicológico aos trabalhadores (Sandoval-Reyes *et al.*, 2021). Logo, pode-se perceber que as definições e abordagens teóricas da felicidade no ambiente laboral evoluíram com o passar do tempo, desde um destaque na produtividade até uma abordagem mais significativa que integra a saúde mental, o bem-estar emocional, estratégias de gestão organizacional e, consequentemente a retenção de talentos. O conceito de felicidade corporativa tornou-se central para o sucesso empresarial e o desenvolvimento de ambientes organizacionais saudáveis e sustentáveis, que vem assumindo novas dimensões influenciada por mudanças sociais, econômicas e culturais significativa na sociedade contemporânea.

Neste aspecto, a atualização da Norma Regulamentadora nº1 (NR1), através da Portaria MTE nº 1.419/2024, estabeleceu a obrigatoriedade da avaliação e controle de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), operante a partir de maio de

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

2025 (Ferreira, 2025). Essa atualização significou um marco no contexto laboral no Brasil, e reconhece que a saúde mental é tão importante quanto os riscos ergonômicos e físicos, tradicionalmente monitorados por outras normas regulamentadoras. Entretanto, para ser efetivamente implementada, demanda uma transformação organizacional e principalmente cultural, que ultrapassa a simples regularização e documentação acerca dos ajustes que a norma impõe. (Sandoval-Reyes *et al.*, 2021).

Em conformidade com o Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais (CRP-MG, 2025), a nova NR-1 fortalece o entendimento de que a saúde mental no ambiente laboral é uma responsabilidade da gestão organizacional, e não unicamente do indivíduo. O controle de riscos psicossociais necessita englobar diálogo entre gestores, colaboradores e profissionais da área comportamento e da psicologia, assegurando um ambiente laboral que também atenda a qualidade de saúde mental. Isso caracteriza uma mudança de paradigma: a organização vai além da responsabilidade de prevenir acidentes físicos, ela também passa a responder por situações que prejudicam a integridade emocional dos colaboradores.

É relevante destacar que, segundo Dejours (1987, apud Abrahão 1990), incentivar saúde mental nas organizações, não se limita a ausência de sintomas ou doenças: trata-se de desenvolver condições que fortalecem a criatividade, o reconhecimento, a cooperação e a possibilidade de transformar o sofrimento em motivação. Quando o colaborador se sente reconhecido e pode desempenhar sua função com dignidade e autonomia, a organização também se fortalece. Portanto, todas essas ações, devem ser implementadas e planejadas dentro dos limites éticos da profissão, assegurando que a função do psicólogo organizacional ou o profissional que atenda às necessidades internas da empresa, não se limite a um suporte técnico, mas se caracterize como um promotor do bem-estar, prevenção de riscos psicossociais e humanização das relações de trabalho.

2.2 Felicidade corporativa no contexto organizacional

Observa-se na história do trabalho e na percepção popular de que trabalho e felicidade são ideias incompatíveis, visto que a primeira se apresenta como uma exigência da sociedade, expressando a ideia de subjugo do trabalhador em relação ao empregador, execução das responsabilidade em maior grau que a possibilidade física e mental, desânimo e dificuldades em obter reconhecimento e respeito. Expressões do senso comum sugerem que a felicidade está associada à ausência de trabalho, ao lazer e ao convívio com amigos e familiares, todas situações externas ao ambiente laborativo.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

Entretanto, da mesma forma que o senso comum define que a felicidade não está inserida no fazer profissional, há de se observar que o discurso sobre a escolha certa da atividade laboral a ser exercida faz com que o indivíduo a execute sem nem perceber que está em seu trabalho, tamanha a satisfação que sente.

No artigo de Sun *et al.* (2023), a felicidade eudaimônica caracteriza-se pela busca de desenvolvimento pessoal e pelo envolvimento em atividades que garantem um propósito de vida e sentido profundo às tarefas cotidianas, indo além do prazer momentâneo e proporcionando um contentamento mais estável e duradouro. Dessa forma, profissionais guiados por valores eudaimônicos tendem a apresentar maior produtividade e engajamento, resultando em maior satisfação com as atividades laborais, fator imprescindível para o bem-estar no ambiente organizacional.

Cada vez mais as organizações têm se atentado à esta percepção de felicidade entre os seus subordinados. Essa abordagem desperta o interesse dos gestores e da visão estratégica organizacional em compreender o que é a felicidade para o ser humano e como ela pode ser aplicada no ambiente organizacional, no intuito da investigação em como os colaboradores podem se sentir mais felizes e engajados no trabalho, uma vez que disponibilizam boa parte do seu tempo nos ambientes empresariais (Lima *et al.*, 2023).

Sob esta ótica, embora a felicidade seja uma percepção individual, ela não deve ser considerada como um privilégio ou prêmio devido a excelência de resultados na relação entre a organização e o colaborador, mas sim como resultado indireto e intrínseco de um ambiente de trabalho respeitoso e ético, contribuindo para a saúde mental e física dos profissionais. Deste modo, as organizações buscam atentar-se às determinantes que inviabilizam a felicidade no cotidiano profissional, uma vez que a responsabilidade por fornecer um espaço emocionalmente sustentável cabe principalmente à organização. (Nakaguishi, 2018; Lima *et al.*, 2023).

Neste processo, a liderança possui a capacidade de criar um local onde os colaboradores são motivados e reconhecidos (Salas-Vallina *et al.*, 2020). A fim de promover confiança e lealdade, além de fortalecer a disposição dos trabalhadores em contribuir com a organização, devem demonstrar empatia, estar disponíveis para ouvir e agir de maneira ética.

Paralelamente, todos os colaboradores se sentem envolvidos em suas tarefas e engajados a se desenvolver de maneira integrada (Salas-Vallina *et al.*, 2020). Os trabalhadores conseguem enxergar propósito na organização quando enxergam além de suas atividades cotidianas, pois a liderança humanizada fortifica que todos os indivíduos contribuem efetivamente para o sucesso empresarial.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

Assim, o trabalho deixa de ser visto apenas como uma obrigação e passa a representar uma oportunidade de contribuição para algo mais significativo, uma vez que os colaboradores entendem que suas tarefas possuem um impacto real, não somente para a empresa como para a sua construção de um indivíduo integrativo e promissor. De modo geral, organizações saudáveis são aquelas que, além de cuidar de seus membros, também se preocupam com os impactos que geram na sociedade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva. O trabalho foi desenvolvido a partir de revisão bibliográfica, complementada por um estudo de caso, com o objetivo de compreender a aplicação prática dos conceitos relacionados à felicidade corporativa em uma organização específica.

O estudo foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica, que de acordo com Gil (2008), consiste na pesquisa com base em materiais já elaborados, preferencialmente em artigos científicos. Sendo assim, a coleta de dados foi realizada através da plataforma Google Acadêmico, em estudos que abordassem questões relacionadas a felicidade corporativa.

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida a partir da utilização de descritores como “bem-estar no trabalho”, “felicidade corporativa” e “felicidade corporativa no ambiente de trabalho”, optando por estudos científicos coerentes ao tema, com ênfase na atualidade das discussões.

A escolha dos materiais foi realizada no intuito de enfatizar estudos com maior precisão analítica e relevância teórica, ocasionando na escolha de artigos principais que exploram a felicidade corporativa sob diferentes concepções e nuances. Ademais, foram utilizadas referências teóricas clássicas da área de comportamento organizacional, como a hierarquia das necessidades de Maslow dentre outras contribuições essenciais para a fundamentação conceitual do estudo.

De forma complementar, foi desenvolvido um estudo de caso de caráter descritivo, tendo como objeto o Grupo Castelli, com a finalidade de compreender como práticas organizacionais voltadas ao bem-estar e à felicidade corporativa são implementadas no cotidiano empresarial.

Os dados referentes ao estudo de caso foram obtidos por meio da análise de documentos institucionais públicos, especialmente conteúdos divulgados pela organização em sua página oficial na rede LinkedIn. Adicionalmente, foram coletadas informações por meio de

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

comunicação direta com a diretoria da empresa via e-mail, buscando aprofundar a compreensão sobre as práticas identificadas.

Ressalta-se que não foram utilizados instrumentos padronizados de coleta de dados, como questionários ou entrevistas estruturadas, caracterizando o estudo como uma análise descritiva baseada em fontes secundárias e institucionais. Dessa forma, o estudo não tem como objetivo estabelecer relações de causalidade ou mensurar os efeitos das práticas organizacionais, limitando-se à descrição e interpretação das iniciativas observadas no contexto analisado.

4 ESTUDO DE CASO: GRUPO CASTELLI

No eixo São Paulo x Rio de Janeiro, inserido na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte (RMVPLM), há importantes polos industriais e prestadores de serviço, que atendem a região. Dentre delas, destaca-se o caso do Grupo Castelli, uma corretora que atua com consultoria em gestão de Seguro Saúde, situada na cidade de Taubaté.

O Grupo Castelli representa um exemplo de organização que incorpora, em seu discurso institucional, a promoção do bem-estar e da felicidade corporativa como parte de sua cultura organizacional, por meio de práticas voltadas ao desenvolvimento humano.

Segundo informações institucionais da própria organização, a preocupação com o bem-estar está associada à percepção de que os colaboradores são elementos centrais para o desenvolvimento sustentável do negócio.

Em 2023, a empresa iniciou o processo para desenvolvimento pessoal de seus membros. A metodologia adotada foi inspirada em um treinamento de inteligência emocional, vivenciado pela diretoria da organização. Tal experiência resultou na decisão de implementar práticas com o objetivo de desenvolver os colaboradores e promover o bem-estar no ambiente laboral.

Desde a tomada da decisão, o Grupo Castelli passou a aplicar diversas práticas e estratégias internas voltadas à felicidade no ambiente de trabalho. Como iniciativa, destaca-se o “Projeto Leitura 10”, que consiste na utilização de dez minutos adicionais no intervalo de almoço destinados à leitura. De acordo com informações fornecidas pela organização, a proposta foi estruturada a partir da aplicação de um formulário interno que buscou identificar a relação dos colaboradores com a prática da leitura.

Os resultados desse levantamento indicaram, segundo a própria empresa, que a maioria dos participantes reconhecia a importância da leitura para o desenvolvimento pessoal e profissional, embora relatasse dificuldade na manutenção desse hábito devido à falta de tempo.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

A partir dessa percepção, a organização implementou ações de incentivo, como a disponibilização de biblioteca interna.

Segundo a organização, a iniciativa esteve associada ao aumento do interesse pela prática da leitura, contribuindo para o desenvolvimento intelectual dos colaboradores. A implementação do projeto ocorreu de maneira simples, através da aplicação de um formulário com questões relacionadas aos hábitos de leitura dos colaboradores.

Entre as perguntas norteadoras, o objetivo era reconhecer entre seus colaboradores a importância da leitura, e como resultado, a empresa observou que todos os participantes demonstraram interesse pela leitura, reconhecendo sua importância para o desenvolvimento pessoal e profissional, porém mais de 90% relataram a falta de tempo como maior dificuldade na manutenção desse hábito. A partir desta análise, a empresa passou a disponibilizar uma biblioteca com acervo de mais de 300 livros da área corporativa, negócios e inteligência emocional, investindo no progresso pessoal e profissional de seus colaboradores dentro do ambiente organizacional.

Essa iniciativa encontra respaldo na literatura sobre felicidade no trabalho, que considera o desenvolvimento pessoal e profissional como um dos elementos relacionados à dimensão transcendental da felicidade no contexto laboral. Segundo Silva *et al.* (2022), essa dimensão está associada aos propósitos pessoais e profissionais dos trabalhadores, abrangendo também objetivos organizacionais percebidos como significativos e congruentes com os objetivos pessoais, bem como o desenvolvimento e a realização pessoal e profissional.

Esta iniciativa demonstra a preocupação da organização em promover o bem-estar organizacional através de práticas voltadas a valorização do capital humano. Entretanto, para que as práticas para promoção da felicidade corporativa não sejam percebidas apenas como ações pontuais e simbólicas, torna-se necessário que tais iniciativas estejam alinhadas a uma cultura organizacional que valorize efetivamente a saúde mental dos colaboradores. Nesse cenário, Sandoval-Reyes *et al.* (2021) apontam que a dedicação em promover o bem-estar dos trabalhadores, conforme as exigências impostas pela NR1, exige uma transformação organizacional e cultural mais profunda, ultrapassando a aplicação de práticas e políticas internas. Sendo assim, através do caso analisado observa-se que um dos principais desafios relacionado a felicidade corporativa está na manutenção da coerência entre o discurso e a prática, considerando que a cultura organizacional deve refletir a preocupação efetiva e continua com o bem-estar dos profissionais no contexto de trabalho, fazendo com que as iniciativas implementadas não percam sua credibilidade e eficácia.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

Outras iniciativas implementadas incluem um conjunto de atividades internas, estruturando as práticas saudáveis, são ações contínuas como a realização de palestras, eventos de integração, celebrações em equipe e treinamentos periódicos. Como exemplo, um dos treinamentos aplicados mensalmente é o "Manual da Cultura". Esse treinamento possui a finalidade de fortalecer a cultura organizacional e promover maior alinhamento entre os valores da empresa e seus membros de equipe. A atividade é conduzida pelos próprios colaboradores, geralmente em duplas, que compartilham os princípios, valores e práticas organizacionais, por meio de conversas e dinâmicas interativas, buscando além da compreensão da cultura organizacional, outras percepções além da sua própria, trabalhando assim o senso de equipe, propósito e empatia.

Corroborando a relevância dessas iniciativas, estudos indicam que ambientes organizacionais caracterizados pelo respeito à diversidade, autonomia no trabalho e relações positivas entre colegas tendem a favorecer o bem-estar dos trabalhadores e a promoção de afetos positivos no contexto laboral (Da Silva Veiga e Gonçalves Neto, 2023). Nesse sentido, o Manual da Cultura pode contribuir para o fortalecimento de valores organizacionais, da integração entre os colaboradores e da construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo.

Tais ações ajudam a fortalecer o sentimento de pertencimento dos trabalhadores, pois atividades de lazer e interação social no cotidiano profissional permitem que os colaboradores desenvolvam relacionamentos interpessoais de maneira descontraída (Dewanga e Goswani, 2025).

Além disso, a redução de conflitos e o aumento na produtividade da equipe são apontados pela organização como elementos associados a um contexto profissional mais propício ao bem-estar. Neste sentido, Dos Santos e Silva (2026), afirma estratégias organizacionais que promovam esse sentimento de pertença, não somente fortificam o vínculo com a equipe, mas também proporcionam um clima e cultura organizacional mais inclusivo e colaborativo.

Sob essa perspectiva, o clima organizacional desempenha um papel fundamental na felicidade corporativa, pois um clima organizacional saudável reflete as relações de confiança, respeito mútuo, e cria um espaço emocionalmente sustentável. Além disso, a redução de conflitos e o aumento na produtividade da equipe são percebidos como elementos resultantes de um contexto profissional propenso à felicidade. Como reflexo dessas estratégias, o Grupo Castelli utiliza ferramentas para mensuração do clima organizacional, como a aplicação de pesquisa de clima, buscando acompanhar e ajustar as ações positivas conforme as necessidades

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

dos colaboradores. Como resultado, a empresa possui o selo “Great Place to Work”, desde 2023, reforçando sua dedicação em construir um contexto de trabalho harmonioso para todos os seus integrantes.

Destaca-se ainda a aplicação do programa “Sentir e Prevenir”, voltado ao acompanhamento da saúde física e emocional dos colaboradores, onde a empresa oferece apoio psicológico no ambiente de trabalho. Este programa conta com a parceria de profissionais da área da saúde e bem-estar, que oferecem palestras e treinamentos voltadas a conscientização acerca dos cuidados com a saúde física e emocional. Além das atividades desenvolvidas internamente, a empresa também compartilha estes conhecimentos com seus clientes por meio de atividades relacionadas à gestão de saúde corporativa.

De acordo com a literatura, iniciativas desse tipo podem contribuir para o enfrentamento de desafios individuais e profissionais, além da prevenção de situações prejudiciais à saúde (Smith *et al.*, 2020). Em síntese, o apoio à saúde mental e física é um dos pilares para construir um ambiente resiliente e saudável que atende não somente as necessidades dos indivíduos, mas também eleva o nível de excelência nas empresas.

A partir do fortalecimento da cultura organizacional, a empresa criou o “Projeto C”, estendendo seus valores para as ações de responsabilidade social. Este projeto tem como objetivo levar conhecimento, estímulo a atividades físicas e iniciativas de cuidado com a saúde para os colaboradores e a comunidade no entorno. Em uma das ações realizadas, foram desenvolvidas atividade educativas e recreativas com crianças em uma comunidade da região. O projeto incluiu uma palestra sobre higiene bucal, contendo orientações sobre a forma correta de escovação dos dentes e a importância de bons hábitos de saúde bucal. O intuito não era somente relacionado com saúde bucal, mas também estimular a interação social, foram realizados dinâmicas e atividades em grupo promovendo mais engajamento das crianças participantes. Ao final da atividade, foram distribuídos kits de escovação, contendo itens essenciais para higiene, fornecidos por uma empresa parceira. A ação foi conduzida em um ambiente de acolhimento, marcado por momentos de integração, descontração e atividades recreativas. Para a empresa e seus colaboradores, cuidar das pessoas vai além das atividades empresariais, mas também significa gerar impacto positivo ao entorno que está inserida.

De modo geral, as práticas descritas indicam um esforço organizacional voltado à promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e alinhado ao bem-estar dos colaboradores. Segundo relatos institucionais, tais iniciativas estão associadas à percepção de maior engajamento e integração entre os membros da equipe.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

O clima organizacional é apontado pela empresa como um dos elementos centrais na promoção da felicidade corporativa, sendo associado a relações de confiança, respeito mútuo e colaboração entre os colaboradores. A organização informa que realiza pesquisas de clima organizacional como forma de acompanhamento interno, buscando identificar percepções e ajustar suas práticas de gestão.

A organização relata que as práticas adotadas também estão associadas a resultados positivos em sua atuação no mercado, como a manutenção de clientes e reconhecimento institucional, evidenciado, por exemplo, pela obtenção do selo “Great Place to Work” desde 2023. No entanto, tais relações são apresentadas pela empresa a partir de sua própria percepção institucional, não sendo objeto de mensuração específica no presente estudo.

Diante do exposto, o caso do Grupo Castelli permite observar como práticas organizacionais voltadas ao bem-estar podem ser estruturadas e incorporadas ao cotidiano empresarial. As iniciativas descritas evidenciam a valorização de aspectos como propósito, reconhecimento e desenvolvimento humano, sugerindo a relevância desses elementos na construção de um ambiente organizacional voltado à promoção da felicidade no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAS

As práticas organizacionais voltadas à promoção da felicidade corporativa têm assumido um papel crescente nas discussões contemporâneas sobre gestão de pessoas, especialmente diante das transformações nas relações de trabalho e da ampliação do debate sobre saúde mental no ambiente laboral. Neste cenário, destaca-se também a relevância da alteração da NR1, modificando a responsabilidade dos gestores, e regulamentando a gestão dos riscos psicossociais no trabalho (Ferreira, 2025).

Em atendimento ao objetivo proposto, este estudo possibilitou compreender o conceito de felicidade corporativa e analisar como ela pode ser promovida em uma organização, por meio do relato de caso do Grupo Castelli. Observou-se que a cultura organizacional, a atuação da liderança e o fortalecimento do sentimento de pertencimento e propósito configuram-se como elementos relevantes na construção de um ambiente de trabalho saudável e emocionalmente sustentável. A análise do caso permitiu descrever diversas iniciativas implementadas pela organização, tais como ações voltadas ao desenvolvimento pessoal, fortalecimento da cultura organizacional, promoção da saúde emocional e incentivo à integração entre os colaboradores. Tais práticas, segundo relatos institucionais da própria organização, estão associadas à percepção de melhoria no clima organizacional, no engajamento e na satisfação dos colaboradores.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

Sendo assim, a felicidade corporativa pode ser compreendida como um processo relacionado à adoção de práticas estruturadas e contínuas, em organizações que enxergam as necessidades de seus membros, e valorizam o capital humano, buscando construir um ambiente de trabalho mais equilibrado. Conclui-se, portanto, que o bem-estar no trabalho está associado à implementação de estratégias contínuas e à promoção de espaços laborais saudáveis, voltados ao fortalecimento do engajamento, da motivação e da valorização dos colaboradores.

Entretanto, considerando a natureza descritiva do estudo e os procedimentos metodológicos adotados, não é possível afirmar a efetividade dessas práticas sobre indicadores específicos de produtividade, desempenho ou satisfação. Dessa forma, recomenda-se que pesquisas futuras utilizem instrumentos quantitativos e qualitativos capazes de mensurar a percepção dos colaboradores e avaliar os impactos das ações organizacionais sobre a felicidade no trabalho, a fim de aprofundar a compreensão sobre os impactos dessas práticas nos resultados organizacionais.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia. A loucura do trabalho. 1990.

ALVES, A. K. da S.; GONÇALVES, R. M. de P.; COSTA, F. J. F. Trabalho e ser social: uma reflexão ontológica do trabalho na relação homem x natureza. **Revista Labor**, [S. l.], v. 1, n. 12, p. 78-87, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Elsevier Brasil, 2008. CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE MINAS GERAIS (CRP-MG). **Saúde mental e trabalho: orientações sobre riscos psicossociais e a atuação do psicólogo nas organizações**. Disponível em: https://crp04.org.br/a-psicologia-e-a-atualizacao-da-nr-1-orientacoes-tecnicas-do-crp-mg/. Acesso em 20/03/2025

DA SILVA VEIGA, Heila Magali; NETO, Evandro Ribeiro Gonçalves. Bem-estar no trabalho: investigação da influência da qualidade de vida no trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 16, n. 1, 2023.

DEWANGAN, Roshan Lal; GOSWAMI, Tamaghna. Organizational role stress, quality of work life, organizational citizenship behavior, and psychological well-being among university faculty members. **BMC psychology**, v. 13, n. 1, p. 538, 2025.

ELPO, Priscila Soares; DA CUNHA LEMOS, Dannyela. Felicidade no trabalho: conceitos, elementos antecessores e temas transversais. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 17, p. 1-19, 2022.

FERREIRA, Jordânia *et al*. Saúde mental a partir das atualizações da nr-1: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **Revista Multidisciplinar Integrada-REMI**, v. 5, n. 3, p. 1-13, 2025.

ISSN 1980-8526 (print)
ISSN 2763-5600 (online)

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Ediitora Atlas SA, 2008.

LIMA, Nathalia Tassi; VIVEIROS, Leticia Vitória; RODRIGUES, Lilian Segnini. FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise a partir da perspectiva de trabalhadores na cidade de São Carlos. **Revista Interface Tecnológica**, v. 20, n. 1, p. 300-311, 2023.

MADERO-GÓMEZ, S. M. *et al.* Companies could benefit when they focus on employee wellbeing and the environment: a systematic review of sustainable human resource management. **Sustainability**, [S. l.], v. 15, n. 6, p. 5435, 2023.

MASLOW, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50* (4), 370 - 396.

NAKAGUISHI, A. V.; NAKAGUISHI, M. V. Psicanálise nas empresas: saúde mental dos trabalhadores. **Faculdade Sant'Ana em Revista**, [S. l.], v. 2, n. 2, 2018.

RIBEIRO, F. S. *et al.* Felicidade corporativa: um estudo de caso sobre a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **International Journal of Professional Business Review**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. e05307, 2025.

SALAS-VALLINA, Andrés; SIMONE, Cristina; FERNÁNDEZ-GUERRERO, Rafael. The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). Journal of Business Research, v. 107, p. 162-171, 2020.

SANDOVAL-REYES, J.; IDROVO-CARLIER, S.; DUQUE-OLIVA, E. J. Remote work, work stress, and work life during pandemic times: a Latin America situation. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 18, n. 13, p. 7069, 2021.

DOS SANTOS, Maíra Cordeiro; SILVA, Narbal. PROGRAMA DE FELICIDADE CORPORATIVA: POLÍTICA E PRÁTICAS POSITIVAS EM ORGANIZAÇÃO SAUDÁVEL. **Revista Contemporânea**, v. 6, n. 1, p. e10101-e10101, 2026.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership**. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

SILVA, Narbal *et al.* Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidências preliminares de validade em adultos brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 4, p. 2244-2252, 2022.

SUN, W., Liu, L., Jiang, Y., Fang, P., Ding, X., & Wang, G. Why are hedonists less happy than eudaimonists? The chain mediating role of goal conflict and mixed emotions. **Frontiers in Psychology**, [S. l.], 2023.