

Saúde mental e voluntariado: o que a nova NR-1 tem a ver com fazer o bem

Por Silvia Maria Louzã Naccache

Saúde mental e voluntariado:

o que a nova NR-1 tem a ver com fazer o bem

Um olhar a partir dos debates do CONARH 2026
"O Futuro da Gestão é Humano"

Silvia Naccache

"Brasil Global: o futuro da gestão é humano." Esse foi o tema do CONARH 2026, o maior congresso de gestão de pessoas da América Latina, realizado entre 18 e 20 de agosto no São Paulo Expo. Entre debates sobre inteligência artificial, novas gerações e produtividade, um ponto atravessou a programação: a saúde mental como parte central da estratégia de gestão de pessoas — não mais como benefício isolado, mas como parte de como o trabalho é desenhado.

Não é coincidência. Desde 26 de maio de 2026, está em vigor a atualização da NR-1, norma do Ministério do Trabalho que trata da segurança e da saúde no ambiente de trabalho. Pela primeira vez, os riscos psicossociais — pressão excessiva por metas, assédio moral, sobrecarga, jornadas exaustivas — passam a ter o mesmo status normativo dos riscos físicos, químicos e biológicos. A saúde mental deixou de ser apenas "pauta de RH" e virou exigência legal.

Na prática, toda empresa com empregados regidos pela CLT passa a ser obrigada a identificar, avaliar e controlar esses fatores dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Descumprir a norma pode gerar autuação, multa administrativa e até respaldar responsabilização judicial em casos de omissão comprovada.

Por que essa mudança chegou agora

O contexto ajuda a explicar a urgência da norma. Só em 2025, a Previdência Social concedeu mais de 546 mil benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais — o maior número da série histórica. E o foco da nova NR-1 não está no indivíduo isoladamente: está na forma como o trabalho é organizado. A pergunta que toda empresa precisa se fazer agora é simples: nossa rotina de trabalho adoece ou protege?

O que muda, em três pontos

- **Obrigatoriedade legal** — saúde mental entra formalmente no PGR, ao lado dos demais riscos ocupacionais.
- **Foco coletivo, não clínico** — a norma não trata de diagnósticos individuais, mas de condições organizacionais. O objetivo é corrigir a fonte do sofrimento psíquico antes que os sintomas apareçam.
- **Fiscalização real** — a partir de maio de 2026, o descumprimento pode resultar em autuações e multas, não apenas em recomendações.

O que mais o CONARH 2026 colocou na mesa

Três frentes de discussão do congresso dialogam diretamente com o que a nova NR-1 exige das empresas:

- **Inteligência artificial e o papel humano** — o uso da IA como copiloto e a automação de rotinas no RH dividiram espaço com debates sobre os limites éticos da tecnologia e sobre o que continua sendo insubstituivelmente humano na gestão de pessoas.
- **Saúde mental e bem-estar** — painéis trataram da gestão do estresse gerado pela transformação digital acelerada, do papel ativo das organizações na segurança psicológica dos times e do equilíbrio entre metas de performance e cuidado genuíno com as pessoas.
- **Gestão de múltiplas gerações** — o congresso também discutiu os desafios de integrar diferentes gerações em um mesmo ambiente, com destaque para as expectativas da Geração Z por propósito, aprendizado contínuo e flexibilidade — exigências que se conectam diretamente com iniciativas de voluntariado como forma de gerar significado no trabalho.

O recado dos debates foi convergente com o da própria norma: gestão de pessoas, hoje, não é mais possível sem colocar saúde mental e segurança psicológica no centro da estratégia.

Fazer o bem também faz bem para quem faz

É aqui que entra um dado que vale trazer para essa conversa: ajudar o outro também protege quem ajuda.

Pesquisas mostram que o voluntariado regular reduz sintomas de ansiedade e depressão, aumenta a satisfação com a vida e fortalece o senso de propósito. O cérebro reage a atos de ajuda de forma parecida a outras recompensas sociais: há liberação de dopamina, serotonina e endorfina — o que a literatura chama de *helper's high*, a euforia de quem ajuda. O resultado prático é menos estresse, mais conexão social e mais autoconfiança.

O voluntariado corporativo como estratégia de bem-estar

Esse benefício não é teórico — ele aparece nos números. Segundo a edição 2026 da Pesquisa Voluntariado no Brasil, realizada com exclusividade por Silvia Naccache e Datafolha, o país tem hoje cerca de 60 milhões de voluntários ativos, o maior patamar da série histórica iniciada em 2001. Desse universo, 9% chegou à prática voluntária por meio de programas corporativos — uma "porta de entrada" que já rivaliza em relevância com a atuação via organizações da sociedade civil. Ou seja: quando a empresa estrutura um programa, ela não está apenas oferecendo um benefício simbólico — está ampliando, de forma mensurável, o acesso das pessoas a uma prática associada a mais saúde mental e bem-estar.

Colaboradores engajados em programas de responsabilidade social costumam relatar mais satisfação no trabalho e menor intenção de sair da empresa. O voluntariado em grupo também fortalece vínculos entre colegas e reforça o senso de pertencimento à organização. Ele não substitui a gestão de risco psicossocial exigida por lei — mas pode funcionar como um fator real de proteção, quando bem desenhado.

E o "quando bem desenhado" importa bastante. A própria pesquisa alerta: se o voluntariado vira obrigação disfarçada, ou mais uma tarefa em cima de uma agenda já sobrecarregada — especialmente para perfis mais competitivos —, o efeito pode se inverter. Em vez de alívio, ele passa a gerar o mesmo conflito entre trabalho e vida pessoal que a NR-1 pede para prevenir.

O reconhecimento que estimula: prêmios que valorizam o voluntariado

Se a lei obriga e o congresso debate, os prêmios de gestão de pessoas cumprem um terceiro papel, talvez o mais silencioso de todos: reconhecer publicamente quem já faz

isso bem. E reconhecimento não é só simbólico — é o que sustenta e multiplica boas práticas dentro das empresas.

Desde 1993, o **Prêmio Ser Humano** (ABRH Brasil) e o **Top Ser Humano** (ABRH-RS) dão visibilidade nacional e regional a iniciativas de gestão de pessoas com impacto social, incluindo diversos programas de voluntariado empresarial. Na mesma linha, o **Top Cidadania**, criado em 2001 pela ABRH-RS, reconhece especificamente ações sociais das organizações na comunidade gaúcha. Tive a experiência de atuar como avaliadora tanto do Prêmio Ser Humano quanto dos projetos inscritos na edição 2025 do Top Ser Humano, que premiou 61 cases — um processo que mostra de perto como o reconhecimento público funciona como combustível para essas iniciativas continuarem existindo, crescerem e inspirarem outras empresas a fazer o mesmo.

Cinco passos para programas de voluntariado que geram bem-estar

O CONARH 2026 mostrou que esse debate já é central na agenda do RH. A nova NR-1 obriga as empresas a mapear o que adocece. E os prêmios provam, ano após ano, que já existem empresas construindo o que protege. Falta então a parte prática: como transformar essa intenção em um programa que realmente gere bem-estar e alegria — e não mais uma tarefa na agenda.

1. **Descobrir a causa** que faz sentido, individual e coletivamente — é o que dá ao voluntariado seu primeiro respiro de significado.
2. **Identificar talentos** que cada pessoa pode oferecer, além de tempo disponível — reconhecer o que se sabe fazer bem gera autoconfiança e orgulho genuíno.
3. **Buscar o formato certo** — presencial, remoto, pontual ou contínuo — respeitando o ritmo de cada pessoa, para que o gesto não vire mais um peso na rotina.
4. **Acompanhar impacto e bem-estar** a longo prazo, não apenas horas registradas — é o que mantém viva a sensação de propósito ao longo do tempo.
5. **Cuidar para que o voluntariado seja fonte de energia, não de esgotamento** — o passo que garante que a alegria de ajudar continue sendo alegria, e não se transforme em mais uma obrigação.

Fontes: TRT da 4ª Região, Tribunal Superior do Trabalho (TST), Migalhas, ABRH Brasil, ABRH-RS, Pesquisa Voluntariado no Brasil 2026