

# REVISTA TÓPICOS

---

## CONEXÃO E ISOLAMENTO: O IMPACTO DO HOME OFFICE NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

DOI: 10.5281/zenodo.15540366

Ana Beatriz Morais Araujo<sup>1</sup>

Gislaine Neri<sup>2</sup>

Diego Rodrigues Dias dos Santos<sup>3</sup>

### RESUMO

No mundo tecnológico atual, a modalidade do home office não se tornou apenas uma opção, mas sim um dos requisitos para as gerações atuais que buscam a empregabilidade, pois compreendem a necessidade de se ter qualidade de vida. E um dos pontos que levaram a esta decisão e tantas outras relacionadas a empregos e tecnologia, teve seu estopim durante a pandemia onde foi vivenciado por muitos cidadãos o isolamento com objetivo de diminuir a contaminação, o que impactou no alto índice de "conexão" para manter a comunicação e o contato entre familiares e amigos, o que foi considerado positivo. Entretanto, o pós pandemia seguiu no mesmo ritmo que implicou no uso absurdo da conexão em todos as áreas da vida, e onde tudo antes era tratado "cara a cara", foi tomado pelas telas e a internet, somando este ponto a saúde mental abalada de milhares de pessoas que tinham acabado de perder outras pessoas por conta do covid-19 e que vivenciaram o isolamento recente, ocorreu impacto em diversas áreas

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

gerando um novo normal e a área organizacional foi uma delas, o artigo compreende como a alta conexão pode gerar o isolamento social e adoecimento dos colaboradores em suas organizações a partir do teletrabalho.

Palavras-chave: saúde mental; home office; mundo organizacional; interação

## ABSTRACT

In today's technological world, remote work has not only become an option but a requirement for current generations seeking employability, as they increasingly value quality of life. One of the major turning points leading to this shift—along with many other changes related to employment and technology—was the pandemic. During that period, many people experienced isolation aimed at reducing the spread of the virus, which resulted in a significant increase in digital connectivity to maintain communication and relationships with family and friends, a change that was initially seen as positive. However, the post-pandemic period maintained the same pace, leading to an overwhelming reliance on digital connection in all areas of life. What used to be handled face-to-face has now been replaced by screens and the internet. When combined with the mental health challenges faced by thousands who had lost loved ones to COVID-19 and experienced recent isolation, this shift impacted various areas of life. A “new normal” emerged—especially in the organizational environment. This article explores how excessive connectivity, through telework, can lead to social isolation and mental health issues among

# REVISTA TÓPICOS

---

employees within their organizations.

Keywords: mental health; home office; organizational world; interaction

## 1 INTRODUÇÃO

O home office vem sendo alvo de discussão sobre até que ponto o trabalho em casa afeta a saúde mental dos colaboradores. Ao observar o histórico dessa modalidade de trabalho, é constatado que ela é utilizada desde a década de 1970, nos países europeus, e desde 2012 no Brasil, após a publicação da reforma trabalhista. E ganhou ainda mais relevância durante a pandemia de Covid-19, no ano de 2020, como uma solução para as empresas manterem suas atividades em tempos de isolamento.

Em consequência da utilização emergencial dessa modalidade, as empresas não tiveram tempo hábil para se planejar, e o questionamento sobre como isso impactaria seus colaboradores, ficou em 2º plano. E de forma repentina, os funcionários viram suas residências se tornarem locais de trabalho. Muitos, sem um ambiente adequado, tiveram que trabalhar em mesas de jantar, sofás e até camas, impactando diretamente nas questões de ergonomia. Além disso, houve a falta de espaço físico, uma vez que todos em casa estavam dividindo o mesmo ambiente.

Contudo após a pandemia, pensando em produtividade e redução de gastos, muitas empresas optaram por manter a modalidade home office ou transformá-la em modelo híbrido. O presente artigo visa compreender os impactos decorrentes das mudanças repentinas e como a falta de preparo e assistência prejudica a saúde mental dos colaboradores. Será discutido

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

também como a conexão em demasia devido à distância física pode gerar adoecimento mental e isolamento social em uma organização, com o objetivo de sugerir possíveis soluções para esses casos, com base na reformulação da NR1, que aborda os riscos psicossociais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho a distância foi cogitado em ser uma alternativa em 1970 por Jack Nilles, que escreveu em seu livro durante a faculdade como a evolução das telecomunicações podiam conciliar em existir o teletrabalho para que não houvesse a necessidade de deslocamento diário, e em 1973, se tornou relevante este apontamento visto a crise do petróleo que foi enfrentado pela população (Nilles, 1976).

Essa modalidade de trabalho ganhou estrutura no Brasil e repercussão na pandemia com o foco em manter a produtividade das organizações sem comprometer sua continuidade em de ocorrência do vírus e possibilidade de contaminação, este artigo revisa o histórico da modalidade, o impacto causado na saúde mental dos colaboradores e como a atualização NR1 (Norma Regulamentadora) que foi reformulada com a projeção das empresas entenderem a importância de analisar e atualizar seus programas de gerenciamento de risco (PGR) com a finalidade de diminuir ou isentar a possibilidade de adoecimento mental e de riscos psicossociais (Brasil,2020).

## 3 O HOME OFFICE E O NOVO NORMAL

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

A origem do termo home office se deu a partir da guerra do Yom Kipur, que causou uma crise no abastecimento de petróleo nos Estados Unidos e a partir deste acontecimento o cientista renomado que trabalhava na Nasa, Jack Nilles, começou seus estudos e que logo após foi argumentado em seu livro Telecommunications-Transportation Trade Off (1976) no qual ele defende a seguinte tese “se um em cada sete trabalhadores não precisasse se deslocar para seu local de trabalho, os Estados Unidos não precisaria importar petróleo”. Assim ele ficou conhecido como “Pai do teletrabalho”, dando origem ao tema que utilizamos hoje como home office, esse tipo de trabalho só foi possível devido ao avanço da tecnologia que na época estava iniciando-se e que gerou muitos debates sobre os pontos positivos e negativos dessa modalidade.

No Brasil, a discussão sobre o teletrabalho começou na década de 1990, mas sua inserção na CLT (Consolidação das leis trabalhista) ocorreu de forma tardia através da lei 13.468/2017 como forma de trabalho flexível sem quaisquer diretrizes e regras, somente com sua ascensão em 2020 para manutenção dos trabalhos e continuidades das funções das empresas o governo criou a MP 1.108/22, e que após a pandemia se transformou na lei 14.442/22, inserindo assim normas e diretrizes para que o trabalho remoto fosse devidamente regulamentado (TOTVS,2025).

Outrossim foi a necessidade das organizações de se reinventarem visto que ninguém esperava e estava preparado para passar por uma pandemia e isso pode ser afirmado pela fala do Advogado Abner Felipe, quando ele diz:

# REVISTA TÓPICOS

---

No boom da pandemia em março, as empresas entram em desespero e orientamos quanto à marcação de pontos, hora extras, entre outros. Hoje a procura diminuiu uns 95%. Agora, já adaptadas, elas têm buscado orientação sobre a adoção do modelo híbrido (TECNOSET,2025).

Assim pode se afirmar que as empresas brasileiras não estavam preparadas para agir no momento da crise que se instalou e foram em busca de orientação jurídicas para dar continuidade em seus serviços, culminando em uma prestação de seus serviços sem nenhum preparo e apoio ao trabalhador.

O “novo normal” termo utilizado para definir a evolução tecnológica que vêm crescendo exponencialmente após a pandemia e com o isolamento social foi necessário um maior investimento em velocidade e comodidade para as pessoas, já que existia o medo, a insegurança e a necessidade da continuidade aos serviços à população, com isso houve uma aceleração pela automatização e pela inteligência artificial que virou uma realidade em curto período. O que antes era somente ficção científica tornou-se uma realidade presente. E como o diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom, disse em entrevista e repercutiu pelo CNN Brasil (2020), “Não há previsão para a volta ao velho normal em qualquer tempo futuro” ele abriu uma reflexão

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

sobre as mudanças que implicaram no distanciamento social para prevenção de doenças infectocontagiosas e em como esse “novo normal” mudaria a forma de trabalhar. Portanto o Home office se fez necessário a primeiro momento em uma urgência, e após as empresas constataram como uma forma de cortar custos ligadas a estrutura e manutenção dos ambientes físicos, acreditando ser vantajoso o trabalho de forma remota, pois o investimento é de baixo custo.

## 4 A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES EM DETRIMENTO DA CONEXÃO

Para compreender o impacto do adoecimento causado no dia a dia, é necessário conceituar o que é saúde mental e que segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) pode ser definida como:

Um estado de bem-estar no qual o indivíduo reconhece as suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera, e é capaz de contribuir para a sua comunidade. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, [s.d.]

# REVISTA TÓPICOS

---

Diante da definição exposta fica visível que quando há adoecimento mental por diversos motivos automaticamente existe a chance de afetar a vida profissional dos colaboradores. E ao pensar-se neste tópico através dos olhares das novas gerações em relação ao mundo organizacional encontra-se a má liderança, ambiente tóxico, falta de um planejamento de carreira, infelicidade nas atividades que desenvolve e pressão por produtividade que gera o sentimento de tristeza, fadiga e que se não cuidada pode sim levar ao adoecimento. E que conforme a entrevista dada pelo Leandro Karnal para revista Exame, hoje não basta somente o salário oferecido para os colaboradores mesmo que seja valores altos, mas a cultura organizacional, os benefícios, o lugar ser inclusivo e respeitoso e ter um plano de carreira, além de incentivos de crescimento, como educação corporativa (SERRANO, 2025).

E o uso excessivo de conexão que colaboradores que trabalham em regime home office necessitam ter em seu dia a dia, também é um fator que contribui para o comprometimento da saúde mental, uma vez que é imprescindível estar online em suas horas de trabalho seja em ligações para reuniões ou troca de mensagens via teams e envio de e-mails para formalização e o apenas deslogar quando o horário do expediente finaliza, se torna impossível para alguns colaboradores quando tem demanda ainda para ser realizada, pois o pensamento é: “já se está em casa então é possível esticar um pouco do tempo para finalizá-la”. E quando essa ação se torna diária somada a outras situações, o cansaço psicológico pode não se curar apenas com uma boa noite de sono.

# REVISTA TÓPICOS

---

Estudos comprovam o exposto acima, em levantamento durante a pandemia realizado pela plataforma LinkedIn resultou que 62% das pessoas se encontram mais ansiosas e estressadas que trabalham em modalidade home office pela falta de socialização, rotinas em conjunto (Trabalho, cuidados de casa e estudos) realizadas em um só ambiente (JANONE, 2021). O Ministério da Previdência Social teve um infeliz recorde em 2024, quando comparado com os últimos 10 anos devido aos casos que chegou a quase meio milhão de afastamentos em virtude de ansiedade, burnout e depressão e foi o que ocasionou na necessidade de reformular e criar diretrizes que protegesse a saúde no ambiente de trabalho através da NR-1 conforma apresentado pela figura 1 (CASEMIRO; MOURA, 2025).

# REVISTA TÓPICOS

## Afastamentos por saúde mental entre 2014 a 2024



Fonte: Ministério da Previdência Soc

Fonte: Casemiro e Moura (2025)

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

# REVISTA TÓPICOS

---

## 5 NR-1 REFORMULADA E A POSSIBILIDADE DE MUDANÇA NO MUNDO ORGANIZACIONAL

A NR-1 que tem como objetivo regulamentar o cuidado com a saúde e segurança dos colaboradores nas empresas, obrigando e responsabilizando as empresas a mapear riscos de acidente e possíveis impactos a saúde do trabalhador, de maneira integral, sendo assim física e mental, com intuito de influenciar que os planejamentos e treinamentos focados em reduzir os riscos a vida do empregado saiam do papel e se tornem realidade dentro das empresas, e que haja um mapeamento das necessidades através de acompanhamento de exames médicos, vistoria sobre as condições do local laboral e possíveis riscos que o colaborador está exposto.

Em 2025, a NR-1 está passando por uma nova atualização sendo inserida doenças psicossociais, essa revisão se fez necessária após o aumento significativo nos afastamentos por saúde mental no Brasil, com início previsto a partir de maio desse ano as empresas serão obrigadas a informar e aplicar treinamentos voltados ao equilíbrio e bem-estar entre trabalho e vida pessoal, apoio psicológico e ambiente de trabalho saudável.

Apesar de muitos pontos a serem discutidos para eficácia desta norma, esse é um início de um novo ciclo no ambiente de trabalho, visto a importância em abordar o assunto da saúde mental. Pois segundo especialistas o Brasil é o 4º país mais estressado do mundo, mesmo que na atualidade se reverencie ter como competência a inteligência emocional, se torna indiscutível que é preciso cuidar da saúde mental (SERRANO,2025).

# REVISTA TÓPICOS

---

E quando olha-se para anos atrás onde saúde mental não era discutida e nem cogitada em ser tema de ser abordado e visto como estratégias dentro das empresas, Cinthia Babler afirma que “A inclusão da saúde mental como risco ocupacional é um avanço significativo” e que não pode ser posto de lado e nem invalidado pelos atuais líderes e gestores, entendemos que a inclusão das doenças psicossociais na NR1 foi uma urgência para mapear e fiscalizar os ambientes de trabalho e gerar soluções, não somente visando diminuir os afastamentos e atestados, mas com principal intuito de certificar que o artigo 5º da Constituição Federal onde diz que perante aquele artigo garante o direito de vida, segurança, liberdade de trabalho entre outros e para isso o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) passara a ser o órgão responsável por vistoriar e multar as empresas que não se adequar as novas regras.

## 6 METODOLOGIA

A metodologia escolhida e aplicada neste presente artigo foi a qualitativa através da revisão bibliográfica que segundo Mynaio (2001), consiste em analisar e estabelecer hipóteses através de artigos e textos já publicados por outros autores que sejam pertinentes ao tema tratado. O desenvolvimento irá se basear em análise de artigos publicados entre os anos de 2020 e 2025 em revistas, sites científicos e confiáveis com a intenção de atestar a hipótese evidenciada, que a conexão organizacional em demasia por meios remotos pode gerar o isolamento e como este ponto impacta a saúde mental dos colaboradores.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Em virtude do apresentado durante o artigo e as ideias estudadas para o planejamento dele, se torna possível constatar que em meio a inovação, tecnologia e desenvolvimento que implicam nas mudanças que em grande parte são positivas, não devem tomar dos cidadãos a interação com outras pessoas e o viver plenamente em ambiente físico, fora da internet.

E o mundo organizacional é uma destas atmosferas que devem ser vivenciadas de forma real, para além das telas, teams e reuniões online. Haja visto que precisar gastar com infinitas horas no trajeto para o presencial, a falta de adaptabilidade da rotina mediante outras obrigações e o fato de não conseguir se cuidar através de consultas médicas, praticar uma atividade física ou realizar um atendimento psicológico, automaticamente faz com que a ideia de trabalhar remotamente se torne um sonho, mas que em contrapartida, ao trabalhar desta forma em home office sem cuidar da saúde mental pode sim, virar um pesadelo.

E comparando esse pensamento e os números exposto diante de pesquisas e relatos, se torna imprescindível que as empresas que adotam esse tipo de modalidade ofereçam aos colaboradores um ambiente alinhado em relação a cultura da empresa, os equipamentos fornecidos sendo de boa qualidade, sistemas automatizados e uma rede apoio para problemas que possam acontecer, e isso pode ser pensando montando uma equipe completa, oferecendo apoio psicológico e benefícios que apoiem o autocuidado.

Conclui-se, portanto, que é necessário ter um equilíbrio da produtividade com cuidado humano e das também ferramentas utilizadas para que o trabalho seja realizado, que a modalidade de trabalho remoto seja uma

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

estratégia bem descrita e explorada para que os colaboradores trabalhem não apenas por trabalhar e não adoçam durante o processo de galgar suas carreiras dentro das organizações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Estela. Após começo turbulento, empresas se adaptam ao home-office e planejam mantê-lo. 2021. CNN. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Reformulação com vigência a partir de 26 de maio de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 9 abr. 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. 2025. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 25 abr. 2025.

# REVISTA TÓPICOS

---

CNN BRASIL. Não há retorno ao 'antigo normal' em futuro próximo, diz diretor-geral da OMS. 13 jul. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/nao-ha-retorno-ao-antigo-normal-em-futuro-proximo-diz-diretor-geral-da-oms/>. Acesso em: 12 maio 2025

EMPREGO, Ministério do Trabalho e do. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1). 2025. Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 25 abr. 2025.

JANONE, Lucas. Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office. CNN Brasil, 1 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>. Acesso em: 12 maio 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

NILLES, Jack M. The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow. 1976.

O TELETRABALHO nasceu de outra crise. 2020. Instituto Humanitas Unisinos. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/categorias/599210-o-teletrabalho-nasceu-de-outra-crise>. Acesso em: 25 abr. 2025.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

SANTOS, Júlio Antonio Bonatti; BARONAS, Roberto Leiser. Novo Normal. 2020. Disponível em: <https://informasus.ufscar.br/novo-normal/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

SERRANO, Layane. “Sua saúde mental vale mais do que qualquer salário”, diz Leandro Karnal. Exame, 14 maio 2025. Disponível em: <https://exame.com/carreira/sua-saude-mental-vale-mais-do-que-qualquer-salario-diz-leandro-karnal/amp/>. Acesso em: 12 maio 2025.

SERRANO, Lorryne. Saúde mental no trabalho será obrigatória: veja o que muda com a nova nr-1 em 2025. veja o que muda com a nova NR-1 em 2025. 2025. Revista Exame. Disponível em: <https://exame.com/carreira/saude-mental-no-trabalho-sera-obrigatoria-veja-o-que-muda-com-a-nova-nr-1-em-2025/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

TOTVS. MP 1108/22: entenda os impactos da Medida Provisória nas empresas. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/gestao-para-assinatura-de-documentos/mp-1108-22/>. Acesso em: 12 maio 2025.

TRANSTORNOS Mentais. 2022. OPAS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acesso em: 25 abr. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Mental health. Disponível em: [https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1). Acesso em: 18 maio 2025.

# REVISTA TÓPICOS

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso Superior de Recursos Humanos da Fatec Baixada Santista - e-mail: [ana.araujo42@fatec.sp.gov.br](mailto:ana.araujo42@fatec.sp.gov.br)

<sup>2</sup> Graduanda do Curso Superior de Recursos Humanos da Fatec Baixada Santista - e-mail: [gislaine.silva15@fatec.sp.gov.br](mailto:gislaine.silva15@fatec.sp.gov.br)

<sup>3</sup> Professor Mestre do Curso Superior de Recursos Humanos da Fatec Baixada Santista - e-mail: [diego.santos225@fatec.sp.gov.br](mailto:diego.santos225@fatec.sp.gov.br)