

Fernando G. Benavides^a <https://orcid.org/0000-0003-0747-2660>Marcelo Amable^b <https://orcid.org/0000-0003-4802-5234>Cecilia Cornelio^c <https://orcid.org/0000-0002-9486-8753>Alejandra Vives^d <https://orcid.org/0000-0001-5851-0693>Lino Carmentate Milán^e <https://orcid.org/0000-0001-7486-3640>Douglas Barraza^f <https://orcid.org/0000-0003-4737-4723>Dinora Bernal^g <https://orcid.org/0000-0002-7219-5332>Michael Silva-Peñaherrera^a <https://orcid.org/0000-0001-5133-181X>Jordi Delclos^h <https://orcid.org/0000-0003-0201-8135>

^aUniversitat Pompeu Fabra, Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL), Barcelona, Espanha.

^bUniversidad Nacional de Avellaneda, Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral. Buenos Aires, Argentina.

^cMinisterio de Trabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

^dPontificia Universidad Católica de Chile, Departamento de Salud Pública. Santiago, Chile.

^eUniversidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa, Honduras.

^fUniversidad Nacional, Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas, Programa Salud, Trabajo y Ambiente (SALTRA). Heredia, Costa Rica.

^gUniversidad de Panamá. Cidade do Panamá, Panamá.

^hThe University of Texas Health Science Center at Houston (UTHealth) School of Public Health, Southwest Center for Occupational and Environmental Health. Houston, Estados Unidos da América.

Contato:

Fernando G. Benavides

E-mail:fernando.benavides@upf.edu

Os autores declaram que o estudo não foi subvencionado e que não há conflito de interesses.

Os autores informam que este trabalho não foi apresentado em evento científico.

Recebido: 07/11/2020

Revisado: 21/01/2021

Aprovado: 25/01/2021

O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio

The future of work after the COVID-19, the uncertain role of teleworking at home

Resumo

Introdução: o teletrabalho no domicílio, uma das medidas adotadas para controlar a pandemia de COVID-19 e, ao mesmo tempo, manter o emprego, tem aumentado em vários países. **Objetivo:** refletir sobre o significado, a magnitude e as tendências do teletrabalho no domicílio, antes e durante a pandemia, enfatizando seus potenciais efeitos na saúde do trabalhador. **Discussão:** a precedente Convenção 177/1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho a domicílio e o acordo sobre teletrabalho entre agentes sociais na União Europeia, em 2002, apontam a dificuldade de regulamentar essa nova forma de organização do trabalho e da prevenção de possíveis lesões e doenças associadas, especialmente transtornos mentais e distúrbios musculoesqueléticos. São necessários estudos sobre os efeitos na saúde dessa modalidade de trabalho para fornecer evidências científicas que embasarão normas em nível nacional e global. A inclusão de questões específicas e bem definidas, como as que a OIT propõe, em futuros levantamentos sobre as condições de trabalho, emprego e saúde poderá auxiliar tal objetivo e proporcionar uma oportunidade para observar os efeitos do teletrabalho no domicílio na saúde do trabalhador, bem como avaliar o impacto de uma necessária e urgente regulamentação.

Palavras-chave: COVID-19; teletrabalho; saúde do trabalhador; inquéritos

Abstract

Introduction: *teleworking at home*, one of the mitigation measures adopted to control the COVID-19 pandemic, while attempting to maintain employment, has increased in many countries. **Objective:** to reflect on the meaning, magnitude and trends of teleworking at home, before and during the pandemic, focusing on its potential effects on the health of workers. **Discussion:** the precedent of Convention 177/1996 of the International Labour Organization (ILO) on home work, and the agreement on teleworking between social agents in the European Union of 2002, underscore the difficulties of regulating this new form of work organization, and the prevention of possible injuries and associated diseases, especially mental and musculoskeletal disorders. The investigation of its effects on health is a priority to base its regulation at the national and global level on scientific evidence. The incorporation of specific, well-defined questions, such as those proposed by the ILO, in questionnaires of future surveys on working conditions, employment and health may help in this objective and provide an opportunity to monitor the effects on health of teleworking at home, as well as evaluating the impact of its necessary and urgent regulation.

Keywords: COVID-19; telework; occupational health; surveys

Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs uma reflexão sobre o futuro do trabalho durante seu centenário em 2019, o que possivelmente deverá ser repensado com o impacto causado pela pandemia de COVID-19¹. A própria OIT estima a perda do equivalente a 660 milhões de empregos de 40 horas semanais desde o início da pandemia em 2020². Nesse ano, o PIB mundial deverá encolher 5,2%, com uma contração de 7,0% nas economias desenvolvidas e de 9,1% na América Latina e Caribe³. Isso está tendo e continuará a ter um forte impacto no mercado de trabalho, com aumento do desemprego e, conseqüente, crescimento das desigualdades sociais⁴.

Além da profunda crise econômica local e mundial, a pandemia de COVID-19 trouxe algumas conseqüências que possivelmente permanecerão, mesmo quando poderemos considerar seu controle por meio da vacinação em massa da população. Uma delas será o teletrabalho no domicílio. O trabalho à distância realizado em casa tem sido uma medida até certo ponto “espontânea” para manter certas atividades econômicas em trabalhos que possibilitam as tecnologias da informação e comunicação (TIC). De fato, é possível que o teletrabalho esteja mitigando, em parte, o impacto econômico e social da crise sanitária⁵. Uma medida que tem sido difundida como modalidade de trabalho em circunstâncias normais e excepcionais, mas que não considerou seu impacto na saúde do trabalhador^{6,7}.

Na realidade, sabemos pouco sobre os efeitos do teletrabalho na saúde e menos sobre suas possíveis relações com a informalidade e a precariedade no trabalho. Além disso, é necessária uma perspectiva de gênero que considere a grande proporção da informalidade na inserção laboral das mulheres e as escassas políticas de proteção social para o cuidado da família, deixando-as em uma posição vulnerável em relação ao teletrabalho.

A ausência de revisões sistemáticas da literatura científica sobre teletrabalho impossibilita avaliar, neste momento, as evidências dos seus efeitos na saúde, de acordo com a diversidade dos contextos normativos e setoriais, bem como suas diferenças segundo ocupação, escolaridade, classe social ou gênero. Portanto, os impactos na saúde que destacaremos a seguir resultam de uma seleção oportuna de antecedentes que, mais do que apresentar recomendações sobre quais critérios devem ser adotados para legislar essa modalidade de trabalho, visa mostrar a heterogeneidade de hipóteses e incertezas em nosso conhecimento sobre o teletrabalho.

Para esclarecer as diferentes denominações e conceitos que se aplicam ao teletrabalho, a OIT propõe a distinção entre trabalho à distância (*remote work*), teletrabalho (*telework*), trabalho a domicílio (*work at home*) e trabalho baseado em casa (*home-based work*), além de incluir diversas interfaces entre eles, como teletrabalho no domicílio (*telework from home*)⁸. Diante do contexto da pandemia, será dado enfoque a essa última modalidade definida pela OIT como “trabalho no domicílio realizado com recursos eletrônicos” (p.7)⁸.

Dessa maneira, o objetivo deste ensaio é refletir sobre o significado, a magnitude e as tendências do teletrabalho no domicílio, antes e durante a pandemia, enfatizando seus possíveis efeitos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, os quais devem ser monitorizados para que sejam considerados nas legislações pós-pandemia.

Antes da pandemia

O teletrabalho no domicílio não é um fenômeno novo. Em 1995, entre 4% e 7% das pessoas na União Europeia realizavam teletrabalho no domicílio, em pelo menos 50% do seu tempo⁹. Em 2015 essa cifra aumenta para 17%¹⁰, incluindo nessa porcentagem pessoas que trabalham regularmente em casa (*regular home-based teleworkers*) e as que alternam trabalho fora e dentro das dependências da empresa, inclusive no domicílio (*High mobile and occasional teleworkers*).

Na Argentina, o teletrabalho ocupava, em 2007, apenas 6% da população economicamente ativa¹¹. Em 2018, o percentual estimado de assalariados em unidades produtivas que realizam parte de seu trabalho em local fora das dependências do empregador por meio das TIC (em média, mais de 3 dias por semana) aumentou 13,8%, com maior predomínio das mulheres (16% vs. 12%)¹².

A legislação dessa nova modalidade de organização de trabalho tem um precedente valioso na Convenção 177 da OIT, assinada em 1996, sobre trabalho no domicílio¹³. A referida convenção define trabalho a domicílio como “aquele trabalho executado pelo trabalhador em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração, com objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento ou demais recursos utilizados para trabalhar”. Cabe destacar que nessa convenção estão excluídos os trabalhos ocasionais no domicílio, bem como aqueles desempenhados pelos trabalhadores autônomos.

Para isso, a empresa deve “*garantir a proteção da segurança e saúde no trabalho*”, ao mesmo tempo deve ter um sistema de inspeção para “*garantir que a legislação aplicável ao trabalho a domicílio seja cumprida*”. Até o momento, essa convenção foi ratificada por dez países, entre eles a Argentina é o único representante da América Latina. Isso ilustra as dificuldades práticas de sua aplicação, tanto pela diversidade de situações que podem ocorrer nos domicílios quanto pela situação conflitiva que representa o controle das condições de trabalho pelas autoridades trabalhistas em uma residência privada.

Em 2002, a União Europeia estabeleceu um acordo entre representantes de empregadores e trabalhadores com o objetivo de oferecer mais segurança aos trabalhadores assalariados (empregados) que realizam teletrabalho¹⁴. Na avaliação desse acordo solicitada pela própria Comissão Europeia em 2008, aponta-se a necessidade de ter uma maior clareza do teletrabalho realizado por profissionais autônomos, visto que esta pode ser uma forma de transferir tarefas comuns, até então realizadas pela empresa e pelos funcionários. Uma transferência de tarefas que pode levar à contratação desses serviços em outros países com diferentes custos trabalhistas e outras normas¹⁵. O **Quadro 1** sintetiza as condições básicas que devem ser consideradas no teletrabalho, segundo acordo entre os agentes sociais europeus, e que atualmente servem de referência para muitos países em relação à regulamentação do teletrabalho.

Os países da América Latina e Caribe também abordaram a regulamentação do teletrabalho. Por exemplo, e sem a intenção deste texto ser exaustivo, cabe destacar que em 2003 iniciou-se um processo com a colaboração da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) que culminou na aprovação da Agenda Digital eLAC2020. Nesse documento ficou definida como objetivo governamental a promoção do teletrabalho nos países da região¹⁷.

Especificamente, a Argentina estabeleceu em 2013 que, para o teletrabalho, o empregador deve fornecer ferramentas de trabalho e, entre outras medidas, um manual de normas de segurança e higiene do trabalho¹⁸. Em 2017, o Brasil definiu o teletrabalho como “[...] a *prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*”¹⁹.

A Costa Rica estabelece em 2019 uma norma para que os trabalhadores possam desenvolver suas atividades por meio do teletrabalho²⁰. No Chile, embora o debate sobre a regulamentação do teletrabalho tenha começado em 2018, essa modalidade só foi aprovada no início da pandemia²¹. Em fevereiro de 2020, o Panamá aprovou uma lei que regulamenta o teletrabalho²². Dessa forma, estamos testemunhando um esforço para regulamentar o teletrabalho; no entanto, apesar desses avanços na regulamentação do teletrabalho antes da pandemia, pouco se estudou sobre seus efeitos na saúde, que devem ser tratados em um estudo comparativo entre os países da região, com atenção especial aos mecanismos e recursos previstos para cumprir as regulamentações correspondentes.

Esse ponto foi enfatizado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que aponta possíveis riscos para a saúde associados à frequente digitação, aumentando a exposição a riscos psicossociais (estresse) e ergonômicos (distúrbios musculoesqueléticos). Além disso, o teletrabalho dificulta a regulamentação das relações de trabalho (transformando assalariados em trabalhadores autônomos) e o acesso a benefícios (licença médica, licença-maternidade, férias etc.), bem como a participação sindical²³. O **Quadro 2** resume os prós e os contras do teletrabalho com base na literatura disponível antes da pandemia.

Quadro 1 Condições que devem ser consideradas na regulamentação do teletrabalho segundo acordo entre representantes dos trabalhadores e empregadores na União Europeia¹⁶

- Este trabalho deve ser de mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa.
- As condições de trabalho devem ser equivalentes às dos trabalhadores nas instalações da empresa.
- Os dados pessoais dos teletrabalhadores devem ser protegidos pela empresa.
- A empresa deve garantir a privacidade do teletrabalhador.
- O equipamento de trabalho deve ser fornecido e mantido pela empresa.
- A empresa se responsabiliza pela segurança e saúde dos teletrabalhadores, e os representantes dos trabalhadores, bem como a inspeção do trabalho, devem ter acesso ao local de trabalho.
- A organização do trabalho, jornada, horário etc. devem seguir as normas em vigor dos trabalhadores nas instalações da empresa.
- A formação dos teletrabalhadores deve ser equivalente à dos trabalhadores nas instalações da empresa.
- Os direitos dos trabalhadores devem ser equivalentes aos dos trabalhadores nas instalações da empresa.

Quadro 2 Prós e contras do teletrabalho no domicílio antes da pandemia

PRÓS
<ul style="list-style-type: none">• Maior flexibilidade e autonomia• Aumento da produtividade• Escolha de onde trabalhar• Melhora o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal• Reduz deslocamentos (acidentes <i>in itinere</i> e poluição)
CONTRAS
<ul style="list-style-type: none">• Aumenta a jornada de trabalho• Dificulta separar trabalho da vida pessoal• Facilita trabalhar com problemas de saúde (presenteísmo)• Isola socialmente• Dificulta controlar as condições de trabalho• Limita a participação dos trabalhadores• Falta de suporte e equipamentos• Dificulta a progressão na carreira• Ameaça a proteção de dados pessoais• Transfere os custos para o trabalhador (energia elétrica, Internet etc.)

Fonte: Adaptado de Eurofound e OIT¹⁰, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho²³.

Durante a pandemia

A declaração de emergência de saúde pública pela OMS em 30 de janeiro de 2020, resultante da COVID-19, acarretou a incorporação de milhares de trabalhadores ao teletrabalho como uma estratégia para controlar a pandemia e manter a atividade econômica e os empregos. De acordo com o levantamento on-line europeu realizado com mais de 85 mil pessoas em suas casas em abril de 2020, 37% dos participantes começaram a trabalhar em domicílio com o início da pandemia²⁴. Uma proporção que chega a 60% na Finlândia, 20% na Romênia, 40% em Portugal e 30% na Espanha²⁵. Nos Estados Unidos, o percentual atinge 34% de uma amostra de 25 mil trabalhadores, em 2020²⁶.

Na América Latina, segundo um estudo realizado na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e México, houve um aumento de 324% no teletrabalho entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, apesar de estimativas de que apenas 21,3% tinham possibilidade de realizar o teletrabalho (de 80% entre profissionais, cientistas e técnicos a 15% entre trabalhadores no comércio e 1% na agricultura), evidenciando a natureza do trabalho e a lacuna no acesso à Internet. Em junho de 2020, 44% dos países da América Latina e do Caribe não atingiam a velocidade de download que permite desenvolver simultaneamente várias atividades on-line²⁷.

Nesse contexto, um estudo inicial realizado no Brasil entre maio e junho de 2020 mostrou que, no total, 8,7 milhões de pessoas trabalhavam remotamente, correspondendo a 24,7% do setor público e 8% do setor privado, com o predomínio de mulheres,

entre 30 e 39 anos de idade e com nível de escolaridade superior²⁸. Na Argentina, um levantamento de 2018 mostrou que 26,3% das ocupações teriam potencial para o teletrabalho²⁹. Atualmente, cerca de 75% dos funcionários do setor público estão realizando suas tarefas à distância durante o distanciamento social³⁰. No setor privado, segundo outra avaliação, 28,5% do emprego registrado na Argentina poderia ser realizado à distância³¹.

Uma revisão preliminar sobre os efeitos na saúde causados pela incorporação massiva ao teletrabalho aponta o aumento da frequência de lesões associadas a acidentes domésticos (por queda, escorregão, pancada, incêndio etc.), distúrbios musculoesqueléticos associados ao trabalho no computador, transtornos mentais associados ao estresse e a hábitos como dieta, exercícios físicos, sono ou vícios³². Um levantamento realizado on-line no Brasil com 45.161 pessoas maiores de 18 anos mostrou que, durante a pandemia, 34% dos fumantes consumiram mais cigarros, 17,6% aumentaram o consumo de álcool e 17% reduziram a realização de atividade física. Além disso, o consumo de alimentos não saudáveis teve um aumento entre os adultos jovens (18 a 29 anos): de 54,2%, antes, para 63,0% durante a pandemia³³.

Já na Argentina, um levantamento com professores de escolas privadas³⁴ constatou que o teletrabalho obrigatório rompe o vínculo com o aluno. Também desfaz a fronteira entre vida pessoal e vida profissional: 44% deixam de fazer pausas no trabalho e se desconectam. Em relação à ampliação da jornada de trabalho, 47% dos professores trabalham mais horas do que o normal. Em outro estudo realizado na Costa Rica com uma amostra de 437 funcionários em call

centers, 11% declararam trabalhar mais de 48 horas semanais, realizando o trabalho no quarto (39%), na sala de estar (16%) ou na sala de jantar (9%)³⁵.

É possível que parte desses efeitos, especialmente aqueles relacionados à saúde mental durante a pandemia, também esteja relacionada com o isolamento geral da população, principalmente nos casos em que o teletrabalho coincidiu com os cuidados de pessoas dependentes, principalmente filhos menores, pois as escolas também fecharam durante um período. Situação que pode se agravar no caso das mulheres que conciliaram o teletrabalho com o cuidado de dependentes em casa. Nesse sentido, entre as consequências mais proeminentes da pandemia está o aumento da violência doméstica³⁶; portanto, o teletrabalho pode agravar um problema pré-existente, talvez com características diferentes.

Em resposta a todos os problemas decorrentes da aplicação dessa forma de organização do trabalho³⁷, países como Argentina³⁸ e Espanha³⁹ aprovaram na pandemia normas específicas para regulamentar o teletrabalho com o objetivo de prevenir seus efeitos negativos na saúde, entre outros motivos. E planejam continuar a aplicar essa legislação com o fim da pandemia.

O futuro do teletrabalho no domicílio

A expansão da capacidade e da cobertura das conexões de Internet facilita o progresso exponencial como o que ocorreu nesses meses de pandemia. Uma mudança tão abrupta que podemos analisá-la como um experimento natural, pois pode nos fornecer informações sobre seus efeitos na saúde, tanto positivos quanto negativos.

Estudar o teletrabalho e seus efeitos na saúde é uma prioridade urgente nas pesquisas em saúde do trabalhador, cujos resultados são essenciais para regulamentá-lo de forma adequada. Nessa legislação deve constar a saúde e segurança no trabalho como elemento central e deve incluir tanto os profissionais assalariados, que aceitaram voluntariamente o teletrabalho, quanto os autônomos. Caso contrário, podemos ver um aumento no número de autônomos fazendo teletrabalho, se para estes a regulamentação for muito branda ou inexistente, o que contribuirá ainda mais para a precariedade e até a informalidade no emprego.

Dessa forma, o teletrabalho não será a panaceia econômica e social, nem durante nem depois da pandemia. Algumas características econômicas estruturais impõem limites: alguns modelos de desenvolvimento com base no uso intensivo de mão de obra e recursos naturais; atividades econômicas abundantes com baixa produtividade; grande rentabilidade

de negócios sem a necessidade de investimento ou inovação; cobertura e acesso à Internet incipiente para a população e em extensas áreas geográficas; e mercados de trabalho com alta informalidade, especialmente na América Latina. Da mesma forma, há limites resultantes da configuração política institucional de alguns estados com políticas sociais e trabalhistas pouco desenvolvidas, enormes deficiências na arrecadação e captação de tributos, bem como baixa capacidade de fiscalizar e controlar o cumprimento de normas. Nesse contexto, essa modalidade de trabalho facilita a precarização do trabalho, terceirizando ou intensificando o trabalho das pessoas.

Como a pandemia ainda não acabou, e possivelmente isso só acontecerá quando tivermos vacinas eficazes e disponíveis para todos, é difícil determinar quais mudanças continuarão e quais serão temporárias. O que podemos prever é que a necessidade do teletrabalho ainda continuará como estratégia de prevenção (ou mitigação). E podemos levantar a hipótese de que uma parte substancial do teletrabalho continuará mesmo com o fim da pandemia. Entre os argumentos que sustentam essa hipótese estão os benefícios que as empresas estão tendo com o aumento da produtividade²⁵. Algumas dessas vantagens devem ser contrastadas quanto à saúde e segurança dos trabalhadores, principalmente em relação ao tempo de trabalho. O próprio teletrabalho pode aumentar as desigualdades, se continuar como uma opção, principalmente para os setores mais produtivos da economia e para as pessoas com níveis de formação mais elevados.

Assim, as particularidades do teletrabalho fazem com que seu impacto epidemiológico, embora incida sobre a saúde e a segurança daqueles que o exercem, não seja a eles limitado. Ou seja, não se pode delimitar a observação dos trabalhadores no domicílio como se não fossem mães, pais ou filhos/as, pois o trabalho abrange a realidade familiar e envolve os membros da família na atuação dos trabalhadores. As jornadas trabalhistas se complementam e se opõem às obrigações na família; os espaços e locais de trabalho também são para jogos e entretenimento; paradoxalmente, os direitos trabalhistas podem estar em contradição com os direitos do cidadão e a proteção pública com a privacidade e liberdade individual. Como contraponto, o distanciamento físico do local de trabalho e as relações sociais produzidas fragilizam a percepção de pertencimento e identidade coletiva.

Uma estratégia para aprofundar o conhecimento sobre o trabalho no domicílio é monitorar e comparar sua magnitude em diferentes países por meio de inquéritos. Para tanto, conforme propõe a OIT, é necessário incluir algumas questões relacionadas com o local habitual de trabalho nos inquéritos sobre

as condições de trabalho, por exemplo: *Onde você costuma trabalhar?* Caso a resposta seja o próprio domicílio, perguntar: 1) *Você usa computador, tablet ou telefone para realizar seu trabalho no domicílio?* 2) *O teletrabalho é realizado em seu escritório ou em um espaço de uso comum entre os moradores?* Essas perguntas simples, incluídas nos inquéritos, como o Questionário básico sobre as Condições de

Trabalho, Emprego e Saúde na América Latina e Caribe (CTESLAC)⁴⁰, permitirão identificar e comparar as condições de trabalho, emprego e saúde das pessoas que realizam teletrabalho no domicílio e em outros locais, utilizando outros recursos. Isso auxiliará na produção de evidências empíricas para embasar a regulamentação e o controle dessa modalidade de trabalho.

Contribuições de autoria

Os autores contribuíram de forma substancial na concepção do estudo, análise e interpretação dos dados, redação e revisão do manuscrito e aprovação de sua versão final, sendo responsáveis pelo trabalho e conteúdo aqui publicados.

Referências

1. Organización Internacional del Trabajo. Cumbre Mundial. Nota conceptual [Internet]. 2020 [citado em 10 ago. 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
2. Organización Internacional del Trabajo. Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición: Estimaciones actualizadas y análisis. 2020 [citado em 10 ago. 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones. Informe especial COVID-19 [Internet]. 2020 [citado em 26 set. 2020];5:1-26. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45782-enfrentar-efectos-cada-vez-mayores-covid-19-reactivacion-igualdad-nuevas>
4. Horton R. Offline: COVID-19 is not a pandemic. *Lancet*. 2020;396(10255):874
5. Organisation for Economic Co-operation and Development. Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places. Tackling coronavirus (COVID-19) [Internet]. 2020 [citado em 11 ago. 2020]. Disponível em: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places-0e85740e/>
6. Jackson Fiho JM, Ávila Assunção A, Algranti E, Garcia Garcia E, Saito CA, Maeno M. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. *Rev Bras Saude Ocup* 2020;45:e14.
7. Benavides FG. La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2020;23(2):154-8.
8. International Labour Organization. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. ILO Technical note [Internet]. 2020 [citado em 11 ago. 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
9. Montreuil S, Lippel K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Saf Sci*. 2003;41(4):339-58.
10. Eurofound, International Labour Office. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work [Internet]. 2017 [citado em 26 maio 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-en/index.htm
11. Sánchez Gálviz M. Un acercamiento a la medición del teletrabajo: evidencia de algunos países de América Latina. CEPAL – Colección Documentos de Proyectos [Internet]. 2012 [citado em 7 out. 2020]. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/3966-un-acercamiento-la-medicion-teletrabajo-evidencia-algunos-paises-america-latina>
12. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS 2018) [Internet]. 2019 [citado em 20 ago. 2020]. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>
13. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 [Internet]. 2001 [citado em 26 maio 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
14. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Framework agreement on telework [Internet]. 2017 [citado em 26 maio 2020]. Disponível em:

- https://osha.europa.eu/es/legislation/guidelines/oshinfo_2001
15. Commission of the European Communities. Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework [Internet]. 2008 [citado em 5 mar. 2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from=EN>
 16. EUR-Lex. Summaries of EU legislation: Teleworking [Internet]. 2005 [citado em 3 mar. 2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
 17. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Agenda Digital 2022: Antecedentes [Internet]. 2020 [citado em 20 set. 2020]. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/elac2020/antecedentes>
 18. Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 565/2013. Créase el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Objetivos [Internet]. 2013 [citado em 7 set. 2020]. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>
 19. Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União [Internet]. 2017 [citado em 5 mar. 2021];1:1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
 20. Costa Rica. Ley para regular el teletrabajo. Decreto Legislativo nº 9738. La Gaceta [Internet];2019 [citado em 7 out. 2020];184:1-10. Disponível em: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>
 21. Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 21220. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia [Internet]. 2020 [citado em 7 out. 2020]. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>.
 22. Panamá. Ley 126, de 18 de febrero de 2020. Establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del código de trabajo. Gaceta Oficial [Internet]. 2020 [citado em 19 ago. 2020];1116(28965):1-49. Disponível em: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28965_A/77434.pdf
 23. European Agency for Safety and Health at Work. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 [Internet]. 2018 [citado em 13 ago. 2020]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>
 24. Ahredt D, Cabrita J, Eleonora C, Hurley J, Leončikas T, Mascherini M. Living, working and COVID-19. Eurofound [Internet]. 2020 [citado em 26 maio 2020]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
 25. Organisation for Economic Co-operation and Development. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? Tackling coronavirus (Covid-19) [Internet]. 2020 [citado em 14 out. 2020]. Disponível em: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
 26. Brynjolfsson E, Horton JJ, Ozimek A, Rock D, Sharma G, TuYe HY. COVID-19 and remote work: an early look at US data. NBER Working Paper Series [Internet]. 2020 [citado em 5 mar. 2021];27344:1-26. Disponível em: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf
 27. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos de la COVID-19. Informe Especial COVID-19 [Internet]. 2020 [citado em 20 set. 2020];7:1-27. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf
 28. Goés GS; Martins FS; Nascimento JAS. Nota técnica: o teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Carta de Conjuntura [Internet]. 2020 [citado em 5 mar. 2021];48:1-14. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf
 29. Delfino F, Marino J. Trabajo y salud fuera de la oficina: la regulación del teletrabajo en Argentina [Internet]. XIV Jornadas nacionales de debate interdisciplinario en salud y población; 2-4 sep. 2020; Buenos Aires. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires; 2020 [citado em 6 out. 2020]. Disponível em: https://www.academia.edu/44045139/Trabajo_y_salud_fuera_de_la_oficina_la_regulaci%C3%B3n_del_teletrabajo_en_Argentina
 30. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros. Adaptación de la gestión de empleo público para entornos de crisis: Experiencias de la aplicación de las restricciones originadas en la Pandemia COVID-19. Informe final encuesta: Trabajo remoto durante periodo de aislamiento [Internet]. 2020 [citado em 6 out. 2020]. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_onep_encuesta_final_1.pdf
 31. Investigaciones Socioeconómicas Públicas de la Argentina. La Argentina frente al COVID-19: desde las respuestas inmediatas hacia una estrategia de desarrollo de capacidades [Internet]. 2020 [citado em 7 out. 2020]. Disponível em: <http://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Red-ISP.A.pdf>
 32. Bouziri H, Smith DRM, Descatha A, Dab W, Jean K. Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health? Occup Environ Med. 2020;77(7):509-10.

33. Malta DC, Szwarcwald CL, Barros MBA, Gomes CS, Machado IE, Souza PRB Jr., et al. A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. *Epidemiol Serv Saude*. 2020;29(4):e2020407.
34. SADOP, Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Encuesta Nacional “Contanos para cuidarte” [Internet]. 2020 [citado em 7 set. 2020]. Disponível em: <https://sadop.net/wp-content/uploads/2020/05/Encuesta-Contanos-para-cuidarte.-An%C3%A1lisis-de-Resultados.pdf>
35. Castro Jiménez T, Lazo González M, Herrera Montero N. Desarrollo de una matriz de gestión del riesgo y oportunidades para la salud y seguridad en el trabajo basado en el apartado de planificación de INTE/ISO 45001:2018 para Sykes Costa Rica [tesis]. Universidad Técnica Nacional, Guanacaste, 2020.
36. Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas: violencia contra la mujer durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020 [citado em 14 jan. 2021]. Disponível em: https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/violence-against-women-during-covid-19?gclid=Cj0KCQiA9P__BRC0ARIsAEZ6irjeNx6CvOnP4Sl7TP6_hEBtWQpCGaSJf4Od1jFgrgPw6ebzSGNJP4aAsf1EALw_wcB
37. Vargas Llave O, Weber T. Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements. Eurofound [Internet]. 2020 [citado em 15 ago. 2020]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements>
38. Argentina. Ley n°27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de 31 de julio de 2020. Boletín Oficial de La Republica Argentina [Internet]. 2020 [citado em 22 abr. 2021]. Disponível en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
39. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado [Internet]. 2020 [citado em 26 set. 2020];253:79929-71. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043>
40. Benavides FG, Merino-Salazar P, Cornelio C, Ávila Assunção A, Agudelo-Suárez AA, Amable M et al. Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cad Saude Publica*. 2016;32(9):e00210715.