

**Amparo SERENO, Tânia de JESUS**

*Business Ethics in Working Time Management: Social and  
Environmental Impacts*

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-12](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-12)

## Secção

### Investigação Científica / Scientific Research\*

---

\* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review* / The articles in this section have undergone a blind peer review process.



## Ética empresarial na gestão do tempo de trabalho.

### Impactos sociais e ambientais

#### ***Business Ethics in Working Time Management: Social and Environmental Impacts***

Amparo Sereno<sup>1</sup>

Tânia de Jesus<sup>2</sup>

**RESUMO:** A gestão do tempo de trabalho tem consequências diretas na qualidade de vida dos trabalhadores e no ambiente. As novas formas de trabalho, como o teletrabalho e a semana de quatro dias, têm sido apresentadas como soluções para conciliar produtividade empresarial e bem-estar social e ambiental. No entanto, a sua implementação levanta questões de ética empresarial, equidade e impacto ecológico. Este estudo analisa a relação entre sustentabilidade social e ambiental no contexto da gestão do tempo de trabalho, explorando os efeitos das novas práticas laborais sobre o meio ambiente, os direitos dos trabalhadores e as políticas empresariais, considerando também as novas exigências legislativas em sustentabilidade corporativa.

**Palavras-chave:** ética empresarial; teletrabalho; semana de quatro dias; sustentabilidade corporativa; impacto ambiental; *greenwashing*.

**ABSTRACT:** The management of working time has direct consequences on both workers' quality of life and the environment. Emerging work arrangements, such as telework and the four-day workweek, have been promoted as strategies to reconcile business productivity with social and environmental well-being. However, their implementation raises complex issues related to business ethics, equity, and ecological impact. This study examines the relationship between social and environmental sustainability in the context of working time management, analyzing the effects of new labor practices on the environment, workers' rights, and corporate policies. It also considers recent legislative developments regarding corporate sustainability obligations.

**Keywords:** business ethics; telework; four-day workweek; corporate sustainability; environmental impact; *greenwashing*.

---

<sup>1</sup> Professora no ISCAL/IPL, investigadora integrada no Polo do ISCAL do Instituto Jurídico Portucalense (IJP) [asrosado@iscal.ipl.pt](mailto:asrosado@iscal.ipl.pt) orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5051-5139>

O presente texto corresponde, na sua generalidade, à comunicação com o mesmo título realizada, no dia 12/12/2024, no âmbito do XIII Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais organizado pelo IP de Leiria e promovido pelo Instituto Jurídico Portucalense.

<sup>2</sup> Professora no ISCAL/IPL, [tajesus@iscal.ipl.pt](mailto:tajesus@iscal.ipl.pt)

## 1. Introdução

A evolução do mundo do trabalho nos últimos anos, impulsionada pelos avanços tecnológicos e pela pandemia da COVID-19, alterou significativamente as dinâmicas laborais. O teletrabalho e a semana de quatro dias emergem como tendências que visam aumentar a produtividade, reduzir o impacto ambiental e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Contudo, estas práticas não são isentas de desafios éticos e sociais. Este artigo pretende discutir a relação entre a ética empresarial e a gestão do tempo de trabalho, considerando as novas exigências legislativas em sustentabilidade corporativa e os seus reflexos para trabalhadores e empresas.

A investigação baseia-se numa revisão crítica da literatura académica e legislativa, incluindo, especialmente, a análise do Direito da União Europeia (DUE) e do direito interno, bem como estudos empíricos sobre teletrabalho, sustentabilidade e ética empresarial. Também são considerados relatórios ambientais e estatísticas sobre produtividade, qualidade de vida e impacto ambiental das novas práticas laborais.

## 2. O novo quadro legislativo de reporte de sustentabilidade da UE ou como evitar o *greenwashing*

Desde longa data, o entendimento da UE é que tanto os investidores como os consumidores<sup>3</sup> têm o direito a uma compreensão clara e facilmente comparável do impacto ambiental e social do governo corporativo – a antes denominada responsabilidade social das organizações (RSO) e hoje mais conhecida pelo acrónimo inglês *ESG* (*Environmental Sustainability Governance*), que iremos utilizar em adiante.

Apesar dos progressos alcançados com os diplomas mais recentes, como a Diretiva sobre divulgação de informação não financeira (NFRD<sup>4</sup>), – transposta para o direito português pelo DL n.º 89/2017, de 28 de julho, – os mesmos foram considerados insuficientes. Os investidores salientaram que muitos relatórios de RSO careciam de informações cruciais, utilizavam métricas diversas e confusas e se concentravam em diferentes aspetos, tornando os dados pouco fiáveis e dificultando a comparação entre

---

<sup>3</sup> Neste sentido, ver ALMEIDA, Susana e CASAL, Liliana. “A nova agenda do consumidor e a prestação de informações sobre consumo sustentável: o greenwashing, branqueamento ecológico ou ecobranqueamento”. *Revista Jurídica Portucalense*, N.º especial, 2022. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(ne2v3\)2022.ic-09](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(ne2v3)2022.ic-09).

<sup>4</sup> Diretiva 2014/95/UE sobre a divulgação de informações não financeiras por algumas grandes empresas e grupos.

organizações. Esta falta de coerência prejudicava os investimentos sustentáveis, que constituem um pilar fundamental da estratégia da UE neste domínio. A referida questão tornou-se mais evidente com o “Plano de Ação: financiar um crescimento sustentável” (2018<sup>5</sup>) e mais tarde com o Pacto Verde<sup>6</sup> (2019), em que a UE se coloca como meta ser o primeiro continente com impacto neutro no clima. Para alcançar este objetivo foi necessário publicar um “pacote legislativo”, com diversos regulamentos – entre os que cabe destacar o denominado “Regulamento de Taxonomia” – e várias diretivas. Destas últimas, tem especial destaque a Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (CSRD<sup>8</sup>) e a Diretiva sobre diligência devida (CSDDD<sup>9</sup>).

A CSRD vigora desde 2023 e exige que, a partir de 2025 e de acordo com um calendário estabelecido, tanto as grandes empresas da UE, como as de países terceiros apresentem relatórios públicos – que vão além dos aspetos financeiros – para divulgar o seu impacto na sustentabilidade. Tal como a Diretiva NFRD (a qual veio a substituir), a CSRD estabelece requisitos de reporte sobre ESG para as organizações, mas alarga significativamente o âmbito em termos de quem precisa de reportar e do que precisa de ser reportado. O principal objetivo consiste na apresentação de relatórios rigorosos e normalizados **de modo a permitir** a tomada de decisões informadas sobre o desempenho ESG de uma organização, sendo que os padrões para estruturar esta informação são as denominadas “Normas Europeias para Informação sobre Sustentabilidade<sup>10</sup>” (NEIS ou ESRS em inglês)

<sup>5</sup> Documento COM (2018) 097 final, de 8 de março.

<sup>6</sup> Documento COM(2019) 640 final, de 11 de dezembro.

<sup>7</sup> Regulamento UE 2020/852 sobre o uso de uma linguagem comum aos investidores e participantes que promovem atividades económicas sustentáveis bem como regras de mitigação de «*greenwashing*». De referir que no ano anterior (2019) tinham sido publicados dois regulamentos sobre a matéria: Regulamento UE 2019/2089 sobre índices de referência para a transição climática, e; Regulamento UE 2019/2088 sobre divulgação de finanças sustentáveis (também conhecido como *SFDR - Sustainable Finance Disclosure Regulation*)

<sup>8</sup> A “CSRD” (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), atualiza a Diretiva de Relatórios Não Financeiros (NFRD). Cf. Diretiva (UE) 2022/2464, de 14 de dezembro de 2022, que altera o Regulamento (UE) nº 537/2014, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e a Diretiva 2013/34/UE no que diz respeito ao relato de sustentabilidade das empresas (Texto relevante para efeitos do EEE).

<sup>9</sup> A “CSDDD” (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*), que obriga as empresas a identificar, abordar e comunicar os impactos adversos reais e potenciais das suas operações, das suas subsidiárias e das operações realizadas pelos seus parceiros comerciais na cadeia de atividades em matéria de direitos humanos e ambiente. Aliás, exige que as empresas implementem um plano de transição climática, visando garantir que as suas operações estejam em conformidade com o Acordo de Paris. Cf. Diretiva (UE) 2024/1760, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859. (Texto relevante para efeitos do EEE).

<sup>10</sup> Publicadas através do Regulamento Delegado (UE) 2023/2772 da Comissão, de 31 de julho de 2023.

Quadro 1: NEIS/ESRS temáticas (ambientais, sociais e de governança ou “ética empresarial”)

Ambiental (E)	Social (S)	Governança (G)/“Ética”
E1: Alterações climáticas E2: Poluição. E3: Recursos hídricos e marinhos. E4: Biodiversidade e ecossistemas. E5: Uso dos recursos e economia circular.	S1: Pessoal próprio. S2: Trabalhadores na cadeia de valor. S3: Coletivos afetados. S4: Consumidores e utilizadores finais.	G1: Conduta empresarial.

Por último, importa referir que, no passado dia 14 de abril<sup>11</sup>, foi publicada uma nova diretiva sobre ESG, conhecida como “Pacote Omnibus”. Esta tem como objetivo simplificar as duas diretivas anteriores (a CSRD e a CSDDD), mas, sobretudo, adiar o calendário de implementação das mesmas. Assim, os prazos previstos na CSRD foram prorrogados até 2027 e 2028, enquanto os da CSDDD foram postergados para 2029 e 2030. Acresce que o prazo de transposição desta última diretiva também foi adiado por um ano, até 26 de julho de 2027. Alegadamente, estas alterações devem-se à intenção do legislador europeu de desburocratizar o sistema, tornando o setor empresarial da União mais competitivo. Mas, nas entrelinhas, pode-se ler a dificuldade sentida pelos Estados-Membros (na transposição das diretivas) e pelas empresas (na implementação das mesmas).

Paralelamente, a nível interno, o Estado português foi publicando alguma legislação avulsa sobre a ESG. Nomeadamente – e após o DL nº 89/2017, de 28 de julho, sobre a NFRD, antes citado –, foi publicada a Lei sobre igualdade de género nos órgãos de administração das grandes SA<sup>12</sup>, incentivos ao envolvimento dos acionistas a longo prazo<sup>13</sup> e outras<sup>14</sup> entre as quais se destaca a Lei de Bases do Clima<sup>15</sup> (LBC). Esta lei, no seu Art. 38º, estabelece a obrigação de avaliar e informar

<sup>11</sup> Diretiva (UE), 2025/794, de 14 de abril.

<sup>12</sup> Lei 62/2017, de 1 de agosto.

<sup>13</sup> Lei nº 50/2020, de 25 de agosto.

<sup>14</sup> Sem a intenção de querermos ser completamente exaustivos nesta listagem, cabe aqui citar: as normas sobre quotas de emprego para pessoas com deficiência igual ou superior a 60% (Lei nº 4/2019, de 10 de janeiro); fatores de sustentabilidade na governação de produtos financeiros (Decreto-Lei nº 109-H/2021, de 10 de dezembro), e; riscos e fatores de sustentabilidade pelos gestores de fundos de investimento (Decreto-Lei nº 109-F/2021, de 9 de dezembro).

<sup>15</sup> Lei nº 98/2021, de 31 de dezembro.



sobre o impacto climático das atividades desenvolvidas pelas sociedades comerciais (SC), bem como sobre o risco que as alterações climáticas (AC's) podem originar no seu modelo de negócio<sup>16</sup>. Repare-se, aliás, que a LBC não diferencia entre grandes sociedades (SA cotadas em bolsa e Sector Empresarial do Estado<sup>17</sup>) e as PME ou sociedades por quotas unipessoais, onde – com frequência – o sócio-gerente e o empregado são uma e a mesma pessoa. Isto (na nossa opinião), pode revelar-se excessivamente exigente para as pequenas empresas, ao passo que – como a seguir defendemos – o legislador (tanto europeu como português), poderia ter sido mais ambicioso no que toca ao âmbito de aplicação do conceito “sustentabilidade” em casos concretos – como o do teletrabalho, que a seguir abordamos

### 3. A relação entre sustentabilidade social e ambiental. O caso do teletrabalho

#### 3.1 Introdução

Tipicamente, a legislação sobre ESG estabelece uma divisão temática entre as normas Ambientais (E), Sociais (S) e de Governança (G), como exposto no **Quadro 1**. Porém, a realidade é bem mais complexa e não tão taxativamente enquadrada. Um exemplo claro, relacionado com a temática do teletrabalho, é o conceito “qualidade de vida” em relação com o usufruto de um “ambiente sadio”. Como previsto na CRP, este não é apenas um dever que o Estado<sup>18</sup> se obriga a cumprir em relação aos seus cidadãos, mas de “todos<sup>19</sup>”. Ou seja, todas as pessoas jurídicas, tanto singulares como

---

<sup>16</sup> Cf. Art. 38º LBC, onde consta: “1 — As sociedades consideram, no respetivo governo societário, as alterações climáticas e incorporam, nos seus processos de decisão, uma análise do risco climático. 2 — Os deveres de cuidado, de lealdade e de relatar a gestão e apresentar contas..., incluem...uma partilha de informação transparente sobre o risco que as alterações climáticas colocam ao modelo de negócio, à estrutura de capital e aos ativos das sociedades. 3 — As sociedades avaliam, em relação a cada exercício anual, ...a exposição às alterações climáticas do impacto carbónico da sua atividade e funcionamento, ..., e podem definir um orçamento de carbono, estabelecendo um limite máximo total de emissões de gases de efeito de estufa...”. Sobre a LBA, veja-se: SERENO ROSADO, Amparo. “Comentarios a la Ley de Bases del Clima de Portugal” .*Actualidad Jurídica Ambiental*, ISSN-e 1989-5666, AJA (4 de fevereiro, 2022): <https://www.actualidadjuridicaambiental.com/legislacion-al-dia/>

<sup>17</sup> As sociedades do Sector Empresarial do Estado apenas são especificamente mencionadas no nº 4 do Art. 38º da LBC onde consta: “As sociedades e as entidades do setor empresarial do Estado integram, no âmbito das obrigações informacionais, designadamente as previstas no Código dos Valores Mobiliários, um capítulo que reporta os riscos climáticos ...e as boas práticas de divulgação da informação climática.”

<sup>18</sup> Cf. A Constituição da República Portuguesa (CRP<sup>18</sup>) no seu Art. 9º 2 estabelece como sendo uma tarefa fundamental do Estado: “Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais”.

<sup>19</sup> Cf. Art. 66º 1, a CRP que refere: “Todos tem direito ao um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado e o dever de o defender...”



coletivas. Eis que, estas últimas têm capacidade para atuar coletivamente, daí que as suas obrigações resultem acrescidas. Um caso concreto que ilustra bem este direito – e no qual vamos centrar o nosso estudo – é a liberdade de escolha<sup>20</sup> entre trabalho remoto e presencial. Esta opção permite não apenas melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores – nomeadamente a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional –, mas também contribuir para o “*ambiente sadio e ecologicamente equilibrado*” preconizado na CRP.

Em palavras de Nunes da Silva<sup>21</sup>, até a data, o teletrabalho tem feito muito mais pela mobilidade sustentável do que todas as medidas relacionadas com automóveis, bicicletas ou trotinetes elétricas. Isto porque permite um “urbanismo de proximidade” que poupa tempo nos transportes para a vida das pessoas e emissão de CO<sup>2</sup> para a atmosfera.

### 3.2 A perspetiva do teletrabalho para os empresários: dos «clássicos» aos «tecnológicos»

Como estudamos com mais pormenor num trabalho anterior para o qual remetemos<sup>22</sup>, Antes da pandemia do Covid 19, o trabalho remoto era uma modalidade contratual atípica e marginal, uma espécie de “ficção científica” – talvez praticável num futuro longínquo<sup>23</sup>. No entanto, desde 2020 – com o primeiro confinamento –, o trabalho remoto foi imposto – tanto em Portugal como na maioria dos países da UE – a todas as atividades e funções compatíveis com esta modalidade contratual. Pairava, porém, uma dúvida sobre o teletrabalho e um preconceito sobre os teletrabalhadores. O primeiro poderia não funcionar – por razões tecnológicas ou de adaptação às novas tecnologias – os segundos – considerados por alguns empregadores como uma espécie de menores de idade irresponsáveis –, pouco ou nada iriam produzir sem a

<sup>20</sup> Cf. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, que alteram o Código do Trabalho (CT) estabelecendo o teletrabalho com base num acordo voluntário.

<sup>21</sup> Um dos especialistas mais conhecidos nesta matéria. Professor do IST da Universidade de Lisboa e ex-vereador da Câmara Municipal de Lisboa, Fernando Nunes da Silva. Cf. *Expresso*, 30/09/2022: “*Está a ser feito o suficiente para melhorar a mobilidade em Portugal?*”

<sup>22</sup> SERENO ROSADO, Amparo. “O impacto do teletrabalho no Ambiente. O antes e o depois da pandemia da Covid” in *Covid vírus das desigualdades sociais*, JM Ferreira (Coord.) Clássica Editora, 2024

<sup>23</sup> Se bem que o ideia do teletrabalho é bem mais antiga, pois como lembra Marisa Ouro: “Em 1979, o autor Frank Schiff cunhou o termo *flexplace* e escreveu um artigo amplamente lido para o *Washington Post* intitulado “*Working from home can save gasoline*”. Este artigo é frequentemente creditado com o início da popularização da ideia do teletrabalho.” Cf. OURO, Marisa. “O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol”. *Revista Jurídica Portucalense*, N.º 31, 2022. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(31\)2022.ic-08](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(31)2022.ic-08). Pag. 201.

supervisão e vigilância das chefias nos locais habituais do trabalho. Sem embargo, como disse o famoso fundador do Facebook<sup>24</sup>: *“People are more productive working from home than people would have expected. Some people thought that everything was just going to fall apart, and it hasn’t.”*

Porém, esta opinião não é consensual entre os empregadores e tem evoluído com o tempo. Após a Pandemia, muitas empresas queixaram-se de quedas na produtividade e insistiram no regresso ao trabalho presencial. Para analisar de modo sistemático esta questão haveria que dividir os empregadores em dois subgrupos: o das empresas denominadas “clássicas” e o das ligadas às novas tecnologias. No primeiro, o empregador, em regra, prefere voltar ao trabalho presencial como se nada tivesse mudado após a Pandemia. Estas empresas enaltecem o trabalho em equipa, admitem que, sendo certo que alguns trabalhadores demonstraram mais produtividade individualmente por via do teletrabalho, a produtividade global diminuiu. Por isso, a solução é trazer todos – ou quase todos<sup>25</sup> – os trabalhadores de volta às instalações da empresa. Assim, aliás, evitam-se os custos acrescidos do teletrabalho, nomeadamente a *cibersegurança* e outros suportados pelos teletrabalhadores como consequência do trabalho remoto e que têm de ser compensados pelos empresários. Embora inicialmente tenha havido alguma controvérsia sobre quem pagava o quê, esta controvérsia está já suficientemente esclarecida no atual Código do Trabalho (CT) – como veremos a seguir. Todavia a “solução” destes empregadores – amiúde aqueles que exigem mais “flexibilidade” por parte dos seus trabalhadores – é bastante inflexível<sup>26</sup>. Isto por várias razões: primeira, penalizam todos os trabalhadores pela improdutividade de alguns; segunda, não consideram os custos individuais (em tempo e dinheiro) no transporte do trabalhador casa-trabalho-casa; terceira, não parecem estar preocupados com o bem-estar e qualidade de vida dos seus trabalhadores – mas apenas com a produtividade final global da empresa. Se bem é verdade que o tecido empresarial português está maioritariamente integrado por microempresas e

<sup>24</sup> Mark Zuckerberg, fundador do Facebook em: <https://www.theverge.com/2020/5/21/21265780/facebook-remote-work-mark-zuckerberg-interview-wfh>

<sup>25</sup> Podemos dar alguns exemplos famosos de opiniões particulares, mas compartilhadas por muitos empregadores, como a do mundialmente conhecido, Elon Musk, quem queria todos os trabalhadores de volta aos escritórios e fábricas das suas empresas, especialmente da *Tesla Motors*, pois apesar de esta ser uma empresa de tecnologia ponta – relacionada com os veículos elétricos – carece também da indústria pesada e de trabalhadores presenciais. Cf. “«A treta do teletrabalho». Elon Musk dispara contra prática «moralmente errada»” (Revista Sábado, 17/05/2022). A nível nacional, F. Almeida (Presidente da Boyden Portugal) entrevistado no Expresso (07/10/2022) afirma: “Para quem quer fazer carreira, teletrabalho não é compatível”.

<sup>26</sup> Cf. Peralta, S. “Trabalhadoras flexíveis e patrões inflexíveis” (Público 27/08/2021).

PME – o que converte o teletrabalho num desafio superior ao das grandes empresas –, a verdade é que (mesmo nestas) os empregadores deveriam apostar por soluções mais equitativas. Nomeadamente, identificar os trabalhadores mais produtivos em teletrabalho, procurando soluções diferenciadas para eles e promovendo um modelo híbrido; ou então, repensar os modelos de supervisão, controlo e avaliação da produtividade.

Alternativamente, no subgrupo das empresas tecnológicas, o desafio tem sido reter o talento. Após a Pandemia – embora alguns autores opinem que esta tendência já tinha começado antes<sup>27</sup> – assistimos, a uma fuga de talentos em função, não tanto (ou não apenas) de um maior salário, mas de uma melhor qualidade de vida<sup>28</sup>. Porém, quase quatro anos após a pandemia, inclusive as que aqui denominamos “empresas tecnológicas” estão a mudar a sua “posição inicial pós-Pandemia”. A maioria destas grandes empresas<sup>29</sup> – Google, Meta, Amazon, Microsoft, e até a Zoom (esta última uma das mais beneficiadas pelo teletrabalho) – querem os seus trabalhadores de volta ao local do trabalho, pelo menos no regime híbrido ou incluso em permanência. Como exemplo paradigmático, citamos o da Amazon<sup>30</sup> que, temendo um “enfraquecimento da cultura empresarial”, exige a volta ao escritório cinco dias por semana a partir de 2025, tendo dispensado o trabalhador que promoveu um protesto contra tal decisão.

No entanto, a questão não pode ser analisada apenas a nível grandes *versus* pequenas empresas ou clássicas *versus* tecnológicas. Os dados<sup>31</sup> mostram que a percentagem de “teletrabalhadores”, prevalecendo os de modelo híbrido, mudam muito de país para país. A nível europeu<sup>32</sup>, os Países do Norte – tipicamente conhecidos como países do bem-estar – são aqueles onde a percentagem é mais

<sup>27</sup> FULLER, J. and KERR, W. “The Great Resignation Didn’t Start with the Pandemic”. Human Resource Management. *Harvard Business Review*. 2022.[available in] <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic> [consulted 21/05/2023].

<sup>28</sup> VIEGAS, Isabel. “The Great Resignation: despeço-me. Para além da procura de flexibilidade. 2021. [Disponível em] <https://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/pt-pt/noticias/great-resignation-despeco-me-para-alem-da-procura-de-flexibilidade> [consulted 21/05/2023];

<sup>29</sup> Cf. “Quem quer regressar ao escritório? A bolha do teletrabalho rebentou. Grandes empresas estão a obrigar os empregados a voltar. Mas poderá tudo ser como dantes? A resistência organiza-se em defesa do direito a trabalhar a partir de casa ou de qualquer lado” *Courier Internacional*, nº 33, 2022.

<sup>30</sup> Cf. Expresso Economia 20/09/2024 “Amazon quer funcionários no escritório”. Onde se refere que: “A Amazon quer que os funcionários voltem a ir ao escritório cinco dias por semana, pondo fim à política de trabalho híbrido. A decisão entra em vigor em janeiro de 2025...”

<sup>31</sup> Cf. “A nortada do teletrabalho”. *Revista Visão* nº 1649 de 16/10/2024. Ver também o sítio oficial da internet do Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node\\_code=lfsa\\_ehomp](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp)

<sup>32</sup> Cf. EU–OSHA. *Regulating telework in a post-COVID–19 Europe: recent developments*. 2023. <https://osha.europa.eu/pt/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe-recent-developments>; Eurofound. *The future of telework and hybrid work*. 2023 <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>

elevada. E.g. na Noruega, na Suécia, na Finlândia e na Dinamarca entre 40 a 45% dos trabalhadores. Esta percentagem desce nos países do Sul, e no caso de Portugal<sup>33</sup>, os dados mais recentes apontam para entre 17'7% a 21'1% da sua população ativa (mais de um milhão de trabalhadores).

### 3.3 A perspetiva do teletrabalho para os trabalhadores: a preferência pelo sistema híbrido

De acordo com um inquérito da CIP/ISCTE<sup>34</sup>, na sequência da pandemia do Coronavírus e no que toca aos trabalhadores, 43% declararam-se insatisfeitos com o teletrabalho por comparação com o modo presencial, sendo que 37% afirmaram estar mais satisfeitos com o trabalho remoto, enquanto 21% declararam indiferença<sup>35</sup>. No entanto, a percentagem dos “insatisfeitos” deve ser analisada com alguma cautela, uma vez que durante a Pandemia assistimos a uma espécie de “teletrabalho forçado”. Ou seja, muitas habitações não tinham condições adequadas para o trabalho remoto e estando as escolas, infantários e outras instituições sociais fechadas, os dependentes menores (ou não), eram obrigados a partilhar o tempo e o espaço com os teletrabalhadores. Como colocam em evidência alguns estudos<sup>36</sup>, esta situação prejudicou desigualmente as mulheres, que suportavam uma percentagem superior das tarefas do lar. Nestes casos, o teletrabalho não foi uma experiência positiva e não deixou boas lembranças. Aliás, o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho<sup>37</sup> relaciona

<sup>33</sup> No caso de Portugal: 17'7%, segundo “A nortada do teletrabalho...*Ibidem*. Mas, segundo o Público de 23/02/2025: “Número de pessoas em teletrabalho superou a marca de um milhão (1,1 milhões de pessoas) no ano passado, o que equivale a 21,5% da população ativa ...” Veja-se também Coverflex. O Estado da compensação: Um estudo sobre o futuro do trabalho e o trabalho do futuro. Coverflex. 2023-24.

<https://www.coverflex.com/pt/ebooks/estado-da-compensacao-2023-24>

<sup>34</sup> A redução de custos e a motivação dos trabalhadores são as principais vantagens do teletrabalho referidas pelos empregadores ao passo que a dispersão dos trabalhadores com as tarefas domésticas e familiares e a falta de comunicação entre equipas são apontadas. Cf. CIP/ Marketing FutureCast Lab do ISCTE (2020), “Sinais Vitais – teletrabalho”.

<sup>35</sup> Cf. SILVA, P. A., CARMO, R. M., CANTANTE, F., CRUZ, C., ESTÊVÃO, P., MANSO, L., PEREIRA, T. S. (2020), Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento (II): Desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho (Estudos CoLABOR, N.º 3/2020), CoLABOR

<sup>36</sup> GRAVE, Rita, et al. *Livro Branco: Recomendações para a Promoção da Igualdade de Género na Conciliação de Teletrabalho e Coabitação em Portugal*. Coord. científico: Rita GRAVE, Conceição NOGUEIRA e Liliana RODRIGUES. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, 2024. ISBN 978-989-53515-3-4. Disponível em: [homework.fpce.up.pt](http://homework.fpce.up.pt). Ver também: MILITÃO, B. et al, “Conciliação da Tripla jornada a perceção dos trabalhadores-estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal” in *Covid vírus da desigualdades sociais*, JM Ferreira (Coord.) Clássica Editora, 2024.

<sup>37</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. *Livro verde sobre o futuro do trabalho* [em linha]. Junho de 2021 [consulta a 28-01-2022]. Disponível em:

esta insatisfação com outros dois fatores adicionais: primeiro, as competências digitais<sup>38</sup> e acesso à internet em casa<sup>39</sup>; segundo, as problemáticas associadas ao regime jurídico do teletrabalho vigente, como o pagamento das despesas inerentes ao mesmo, ou outras. Estas foram razoavelmente solucionadas, mediante a alteração ao CT em 2021<sup>40</sup> e em 2023<sup>41</sup>. Além disso, outros instrumentos de regulação coletiva do trabalho (IRCT<sup>42</sup>) podem, ainda, prever condições mais favoráveis. Mas, centrando-nos apenas no CT, as melhorias foram muitas, designadamente, estabeleceu-se que: o teletrabalho deve resultar de um acordo voluntário (empregador/empregado) – e não de uma imposição, como o foi durante a Pandemia –, sendo que para determinados trabalhadores a opção pelo teletrabalho constitui um direito – nomeadamente aqueles que têm filhos menores de três anos, famílias monoparentais ou cuidadores informais, etc.; os custos adicionais que o teletrabalhador deve suportar como consequência do trabalho remoto devem ser pagos pela empresa – eletricidade, internet ou outros; os limites dos poderes patronais de controlo e vigilância bem como o regime das visitas à casa do mesmo – seja pelo empregador ou seja pela Autoridade das Condições do Trabalho (ACT) –, foram claramente estabelecidos, visando a tutela da privacidade do teletrabalhador; também foi instituído o “direito a desligar”<sup>43</sup> fora do horário do trabalho e assente no princípio da igualdade entre trabalhador presencial e remoto, bem como as medidas – reuniões periódicas ou outras – que evitem ou minimizem o isolamento

---

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>. Pag. 64.

<sup>38</sup> Cf. Eurostat, 2019, Proporção de indivíduos com competências digitais baixas (25-64 anos). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/information-data>

<sup>39</sup> Cf. INE, 2019, Proporção de agregados domésticos privados com pelo menos um indivíduo com idade entre 16 e 74 anos e com ligação à Internet em casa.

<sup>40</sup> Cf. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que altera o CT, artigos 165º a 171º e, ainda, o 199º A) onde se estabelece o *vulgo* denominado “direito a desligar”.

<sup>41</sup> Cf. Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, que altera o CT no que se refere ao teletrabalho, ampliando regime, designadamente: nos casos em que os trabalhadores podem exigir estar em teletrabalho para os “...pais com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade” (Art. 166º A do CT) e o contrato do trabalhador deve fixar as despesas adicionais a ser pagas ao teletrabalhador para compensar os custos derivados do trabalho remoto (Art. 168º 3 do CT), sendo que: “...para efeitos fiscais, [esta compensação constitui] ...custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social” (Art. 168º 6 do CT).

<sup>42</sup> Cf. Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho “Teletrabalho em foco”. [em linha]: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf> [consulta a 21/05/2023];

<sup>43</sup> Cf. Artigo 199.º-A do CT “Dever de abstenção de contacto”: “1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.” Sobre a relevância do direito à desconexão no mundo laboral, ver: LAMBELHO, Ana. *O trabalho através de plataformas digitais e os tempos de disponibilidade*. In: REBELO, F., coord. *O consumidor no século XXI. Algumas abordagens na economia digital*. Coimbra: Almedina, 2025. Pag. 30 e ss.



do teletrabalhador e (simultaneamente) impeçam a “hiperconexão”. O teletrabalho (concebido nestes termos), não apenas facilita a conciliação entre a vida pessoal e laboral, mas também, segundo alguns autores<sup>44</sup>, contribui para o aumento da taxa de natalidade. Porém, sem um vínculo laboral que permita uma mínima segurança no trabalho (como está contemplada no Art. 53º CRP), o “direito a desligar”, na prática, dificilmente poderá ser exercido<sup>45</sup>. Neste sentido, as estatísticas apontam o facto de que grande parte dos problemas de saúde mental não são causados pela prática de modelos de trabalho remoto e/ou híbrido, mas antes precariedade laboral<sup>46</sup>.

#### 4.Os impactos do teletrabalho no ambiente e na qualidade de vida

De acordo com o Relatório do Estado do Ambiente (REA<sup>47</sup>), durante 2020 constatou-se uma substancial melhoria dos indicadores ambientais, em parte devido ao teletrabalho. Claramente, reduz-se o uso dos transportes, tendo diminuído 20,1% a emissão de gases com efeito estufa (GEE) e melhorado substancialmente a qualidade do ar nas cidades, provocada pela descida do consumo global de energias fósseis. No entanto, continuou a aumentar a produção interna de energias renováveis – em 58,3%. Como resultado, a dependência energética do exterior reduziu-se drasticamente em relação a 2019, tendo-se situado em 65,8% – sobretudo devido à

---

<sup>44</sup> Cf. Murray, D. H. (2021) “A conexão remota entre trabalho e fertilidade”. *Revista Atlantic*. Ver também “Teletrabalho pode contribuir para o aumento da natalidade na Europa? Especialistas acreditam que sim.” Estudo da Coimbra Business School e da Universidade de Málaga revela que trabalhadores a tempo parcial têm mais disponibilidade para aumentar a família. *Público*, 18/02/2021. Estes trabalhos seguem o trilho marcado por Claudia Goldin, no qual (entre outras questões) aborda a maior disponibilidade presencial (o denominado “presentismo”), dos homens no mundo laboral, bem como os prejuízos tanto salariais como pessoais que daí resultam para as mulheres. Cf. GOLDIN, Claudia. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Nova Iorque: Oxford University Press, 1990.

<sup>45</sup> Aliás, importa considerar que a maioria dos trabalhadores inquiridos na pesquisa do Institute of Business Ethics (IBE), cuja componente portuguesa é desenvolvida pela segunda vez com o apoio do Fórum de Ética da Católica Business School. Cf. Helena Gonçalves e Ana Roque (11/11/ 2021). “Portugueses continuam com dificuldade em reportar más práticas éticas”. <https://www.publico.pt/2021/11/11/opiniao/opiniao/portugueses-continuam-dificuldade-reportar-praticas-eticas-198437>

<sup>46</sup> Cf. PRESME, Joan Benach (coord.). *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. Sinopsis del Informe “Papeles de relaciones ecosociales y cambio global”, ISSN 1888-0576, Nº. 161, 2023, págs.127-142; ver também, *El País*, 17/03/2023. “Los expertos de Trabajo calculan que un tercio de las depresiones en la población activa se debe a la precariedad”.

<sup>47</sup> O REA - exigido pela Lei de Bases do Ambiente (LBA) - deve ser publicado anualmente pelo Governo. É da responsabilidade do Ministério do Ambiente, que tradicionalmente delega esta função na Agência Portuguesa do Ambiente (APA). Em 2020, provavelmente pelas limitações derivadas da Pandemia, esta Agência não publicou o REA 2020. No entanto, no ano seguinte, não publicou um único volume do REA 2020 e 2021. Cf., em: <https://rea.apambiente.pt/content/ultimaedicao> Comentários ao REA podem encontrar-se em: SERENO ROSADO, Amparo. “Derecho y políticas ambientales en Portugal (Primer Semestre 2022)”. *Revista Catalana de Derecho Ambiental*, Vol. 13 No 1 (2022): RCDA. <https://doi.org/10.17345/rcda3331>.

diminuição das importações de carvão de origem fóssil, petróleo bruto e seus respetivos derivados. Mas, o teletrabalho não só conseguiu diminuir a mobilidade – questão que retomaremos mais à frente – como também o consumo. Este não se limitou apenas aos combustíveis fósseis (acima referidos) mas também ao resto dos bens consumíveis, nomeadamente: diminuiu o desperdício alimentar; o consumo de têxtil, calçado e outros acessórios relacionados com a “imagem executiva” no local de trabalho.

Neste sentido, uma crítica ao teletrabalho foi relacionar o mesmo com o denominado “modo *goblin*” – especto desleixado que os trabalhadores adotam quando realizam a sua atividade desde casa – olhado como uma atitude desrespeitosa – do ponto de vista da imagem pessoal e da capacidade de socialização. Porém, numa perspetiva estritamente ambiental, conseguiu diminuir a extração de matérias-primas tais como algodão, lã, peles etc e, por essa via, dos resíduos urbanos, favorecendo a economia circular. Em suma, o teletrabalho constitui uma espécie de motor para a mudança do estilo de vida e consumo. Esta mudança, como explicamos, deriva da alteração do local de trabalho e é feita de modo voluntário e sem excessivos sacrifícios, mas precisa de uma política laboral que facilite a aplicação, na prática, da economia circular. A referida mudança não se esgota no atual CT – embora este seja, na nossa opinião, um passo (positivo) no bom caminho.

No que se refere ao ambiente urbano, o efeito mais visível foi a diminuição do trânsito. Com ele se contribui não apenas para a descarbonização da sociedade, mas também para a diminuição da poluição acústica. Durante a Pandemia disparou a compra de bicicletas e trotinetes (elétricas, ou não), – embora atualmente, a utilização das mesmas seja residual (apenas 2% em Lisboa e Porto). Assim, a mobilidade elétrica tem contribuído mais para reduzir a utilização do transporte coletivo (precisamente, o mais sustentável), do que individual. Em contraste, o teletrabalho permite um “urbanismo de proximidade” e tem um efeito imediato na redução do trânsito. No que se refere aos automóveis elétricos – apesar dos grandes avanços de Portugal<sup>48</sup> em relação a outros parceiros da EU –, apenas 2% dos portugueses conduz

---

<sup>48</sup>Atualmente Portugal é um dos países líderes em mobilidade elétrica (no que se refere a extensão da rede de pontos de abastecimento e número de carros elétricos que circula *per cápita*) ficando atrás apenas de países como Noruega, Suécia ou Dinamarca. SERENO ROSADO, Amparo. “Derecho y políticas ambientales en Portugal (Primer Semestre 2023)”. Revista Catalana de Derecho Ambiental, Vol. 14 N° 1 (2023): RCDA. <https://doi.org/10.17345/rcda3605Cf>.



um veículo elétrico<sup>49</sup>. Os custos da bateria encarecem o carro elétrico, que ainda é percebido como um produto de luxo para uma certa elite. Isto é, infelizmente, a transição elétrica não será tão rápida quanto desejável – inclusive poderemos assistir a recuos<sup>50</sup>. Daí a necessidade de tornar mais extensivo o “urbanismo de proximidade” que os modelos de trabalho remoto ou híbrido permitem. Na nossa opinião, esta transição não passa exclusivamente por uma “revolução tecnológica ou energética”, mas também por uma mudança na organização laboral e estilo de vida, que (tanto quanto possível), deve ser voluntária. Isto é, os modelos de trabalho e consumo (em regra), não podem ser uma imposição normativa porque tais comandos atentariam direitos fundamentais como a liberdade na escolha do trabalho<sup>51</sup> e o direito a própria imagem<sup>52</sup>.

### **5. Ética empresarial: a “semana de quatro dias” como compensação aos “trabalhadores presenciais”**

Face ao acima exposto, podemos afirmar a que as vantagens do trabalho remoto e/ou híbrido ficaram em evidência não apenas a nível social, mas também ambiental. Porém, importa questionarmo-nos: e do ponto de vista ético ou da governança empresarial? A este nível há quem<sup>53</sup> argumenta que o teletrabalho arruína a “moral da empresa”, pois que leva a discriminar entre os trabalhadores que podem realizar as suas tarefas remotamente – o que se tem vindo a denominar “burguesia do

---

<sup>49</sup> Agência LUSA, Lisboa, 15 mar 2023. “Apenas 2% dos portugueses têm carro elétrico, sobretudo homens da região Centro e de classe alta, ... segundo um estudo do Automóvel Clube de Portugal”

<sup>50</sup> Neste ver, e.g., “Bernhard Kuhnt Vice-presidente da BMW para a Europa: Fim do carro a combustão? O consumidor decidirá” O gestor assegura que a tecnologia diesel é excelente e “altamente eficiente”. Cf. Expresso Economia 25/10/2024. E uma notícia parecida no Público de 10/02/2025: “BMW assume investimento nos motores de combustão com políticas de Trump”, em que o CEO da BMW assume que face à estagnação do mercado europeu e a forte competência do chinês no que se refere a carros elétricos, a aposta no mercado de combustão e venda de carros nos EUA era incontornável face a reviravolta política nos EUA.

<sup>51</sup> Cf. Art. 56º CRP, onde consta: “*Todos têm o direito a escolher livremente a profissão ou o género do trabalho...*” Eis que por “género” podemos interpretar modalidades de trabalho tais como, presencial, remoto ou híbrido. Logo, um trabalhador que acordou com o seu empregador realizar o trabalho remotamente não poderá ser obrigado a regressar ao escritório unilateralmente, senão que a mudança do “género do trabalho” deve ser objeto de novo acordo entre as partes. Daí resulta também o contrário: salvo casos de força maior (como uma Pandemia), um trabalhador cujo contrato estabelece a modalidade presencial não poderá ser obrigado a trabalhar remotamente ou então será necessária a alteração do seu contrato.

<sup>52</sup> Cf. Art. 26º CRP.

<sup>53</sup> Cf. “«A treta do teletrabalho». Elon Musk dispara contra prática «moralmente errada»” (Revista Sábado, 17/05/2022). A nível nacional, F. Almeida (Presidente da Boyden Portugal) entrevistado no Expresso (07/10/2022) afirma: “Para quem quer fazer carreira, teletrabalho não é compatível”.

teletrabalho<sup>54</sup> – e aqueles que não têm essa possibilidade. Estes últimos realizam tarefas que requerem presença física e, muitas vezes estigmatizadas – obras de construção civil, limpezas, recolha e tratamento de resíduos sólidos urbanos etc – trabalhos manuais fabris ou agrícolas e outros operacionais – leia-se polícias, bombeiros, enfermeiros etc. Todos eles passaram a ser denominados durante a pandemia do Coronavírus “trabalhadores essenciais”. No entanto, frequentemente, realizam tarefas consideradas menores, mais mal remuneradas e sem possibilidade de opção pelo trabalho remoto. Produz-se assim, uma clivagem entre a antes denominada “burguesia do teletrabalho” e os “trabalhadores essenciais”.

Porém, já houve quem encontrasse uma “solução salomónica” para este dilema: “ou todos ou nenhum”. Na sequência da Pandemia, veio a público a prática seguida em empresas como a Tesla, em que todos os trabalhadores devem ser presenciais, visto que nem todos podem teletrabalhar. O argumento para fundamentar o “presentismo total”, segundo o próprio CEO, não é produtividade, mas antes uma “questão moral”. A aplicação princípio da igualdade em sentido horizontal: igual para todos. No entanto, este princípio bem interpretado (ou igualdade em sentido vertical) não significa tratar todos por igual, mas sim tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente. Caso contrário cairíamos na iniquidade. Isto é, não se pode penalizar aos trabalhadores que podem trabalhar remotamente, porque outros (que, eventualmente estariam interessados) pela natureza das atividades que desenvolvem, não podem. A solução que nós propomos seria compensar a estes últimos, nomeadamente, recebendo subsídios de transporte e alimentação, ou permitindo “semana de quatro dias” para os trabalhadores presenciais.

Todavia, a “semana de quatro dias” continua a ser vista como uma utopia. Importa lembrar, porém que também “semana de 5 dias” começou por sê-lo. Isto é, antes de que Henry Ford a implementasse nas suas empresas e a partir daí, esta iniciativa privada e pioneira se estendesse primeiro à legislação laboral dos EUA e depois ao resto do mundo. Paradoxalmente, o “Henri Ford” dos nossos dias seria o “dono da Tesla” – cujas ideias antes lembramos. De facto, atualmente, mais do que utopia o que nos tem chegado dos EUA é distopia. Isto é: por um lado, o “presentismo total”

---

<sup>54</sup> Este termo foi acunhado na comunicação social. Ex: Público 2021/03/01: “Afim, onde está a burguesia do teletrabalho?” (Opinião Susana Peralta); Expresso 03/03/2022; “Susana e a burguesia do teletrabalho”; Observador 03/03/2022: “Os burgueses do teletrabalho podem estar sossegados”.

preconizado pela Tesla que pretende ser estendido a toda a Administração Pública norte-americana<sup>55</sup>; por outro: o negacionismo climático.

Desta vez, a utopia, para se tornar realidade, terá de partir da Europa. Nomeadamente, países como Finlândia, Suécia e outros<sup>56</sup> onde se estuda a possibilidade de, gradualmente, introduzir uma semana de 4 dias. No caso de Portugal, houve um projeto piloto<sup>57</sup> promovido a partir do Ministério do Trabalho e adotado, voluntariamente, por um total de 45 empresas. Muitas delas implementaram a mesma após comprovar que não só não diminuíram a sua produtividade senão que esta até aumentou, com benefícios “bilaterais”. Isto é, tanto empresariais como sociais e ambientais.

Ainda há quem argumente<sup>58</sup> que, tal como a semana de cinco dias, a de quatro – caso seja algum dia uma realidade – há-de começar pelos países mais prósperos (como os EUA ou o Japão) e não ao contrário. Mas a verdade é que uma dificuldade comum a muitas empresas portuguesas (e não só) é a retenção de talento. Se estes empresários não podem oferecer salários equiparáveis aqueles que são pagos por empresas japonesas ou norte-americanas, talvez possam oferecer melhores condições de trabalho e facilitar a tão desejada conciliação entre a vida pessoal e laboral, que medidas como o trabalho remoto e/ou híbrido e a semana de quatro dias permitem.

## **7. Considerações finais**

1. A sustentabilidade social e ambiental corporativa (ESG) não pode ser entendida de forma interna ou unilateral. Isto se aplica aos impactos sociais e ambientais externos na atividade económica da empresa. Deve-se, portanto, implementar um conceito de “ESG bilateral”, que leve em linha de conta “o antes e o depois” da atividade económica empresarial, bem como os impactos da empresa na

---

<sup>55</sup> Cf. “Home office nunca mais? Musk quer fim do remoto para funcionários públicos nos EUA” <https://exame.com/carreira/home-office-nunca-mais-musk-quer-fim-do-remoto-para-funcionarios-publicos-nos-eua/> [consultado a 23/02/2024]

<sup>56</sup> Sobre a semana de 4 dias importa referir que a mesma, se bem implementada, poderá ter também impactos positivos no ambiente. Cf. GOMES, Pedro, *Sexta-Feira É o Novo Sábado - Como Uma Semana de Trabalho de Quatro Dias Poderá Salvar a Economia*, Lisboa: Relógio D’Água. 2022.

<sup>57</sup> Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, que aprova o desenvolvimento do programa-piloto «Semana de Quatro Dias», que visa a adoção experimental, pelas entidades empregadoras e seus trabalhadores, de uma redução da semana de trabalho para quatro dias.

<sup>58</sup> Neste sentido, veja-se a opinião do Professor de Economia da Univ. do Minho, Luís Aguiar-Conraria no artigo do Expresso 01/03/2024, “A semana de quatros dias”.

sociedade e no meio ambiente. O trabalho remoto é um exemplo concreto que demonstra a relevância dessa visão.

2. Durante a pandemia de Covid-19, muitos trabalhadores – e também alguns empregadores – perceberam que: primeiro, eram mais produtivos em casa do que no local de trabalho; segundo, o teletrabalho permitia, de facto, conciliar a vida pessoal e profissional; terceiro, não aumentava o salário, mas proporcionava mais tempo livre e qualidade de vida.

3. No entanto, o teletrabalho tem sido criticado por prejudicar a saúde mental dos trabalhadores, pois pode levar ao isolamento, à invasão da esfera privada pela laboral, à sensação de vigilância e à dificuldade de separar “escritório” e “casa” (ou “hiperconexão”). Porém, as alterações legislativas estabeleceram: por um lado, o teletrabalho como um acordo voluntário entre empregador e empregado; por outro, o “direito a desligar”. Assim, como apontam alguns estudos, os problemas de saúde mental dos trabalhadores são causados antes pela precariedade laboral – que impede, na prática, o exercício do “direito à desconexão” – do que pelo trabalho remoto.

4. Ainda que assumindo que o atual CT português representa um passo à frente neste caminho, *de lege ferenda*, seria de esperar que os empregadores sejam obrigados a apresentar as causas que justifiquem porque não é possível permitir modalidades de trabalho remoto ou híbrido para os trabalhadores que assim o solicitam, quando, pela natureza das suas funções, estes modelos laborais seriam viáveis.

5. O teletrabalho também demonstrou que o Ambiente e qualidade de vida são duas faces da mesma moeda. Por outras palavras: é o modelo de trabalho e consumo vigente que nos leva a ser mais consumistas e, inversamente, a mudança desse modelo pode resultar em uma redução voluntária do consumo.

6. No entanto, não defendemos a imposição desse novo “estilo de vida” com base na “austeridade” e no sacrifício individual, mas sim na criação de condições que permitam aos trabalhadores optar, voluntariamente, por uma modalidade laboral mais sustentável, contribuindo para a descarbonização da economia e da sociedade. Essa transição não será viável apenas por meio do progresso tecnológico no setor energético, mas também por meio da inovação social.

7. Os dados apresentados mostram que o trabalho híbrido tornou-se cada vez mais consensual entre trabalhadores e empresários – especialmente entre aqueles que precisam atrair talentos e utilizam o teletrabalho como incentivo. A valorização dos

trabalhadores deixou de ser apenas salarial e passou a incluir a experiência dentro da organização como um todo, na qual a identificação com a política e a ética empresarial ganha maior importância. O que alguns chamam de “cultura da empresa” será tanto mais atrativo para o trabalhador e benéfico para o meio ambiente, quanto mais as normas sobre ESG forem aplicadas de forma “bilateral”.

8. Em relação aos chamados “trabalhadores presenciais” – aqueles que, pela natureza de suas funções, não podem trabalhar remotamente –, propõe-se uma compensação que inclua subsídios de deslocamento e alimentação e, quando viável, a implementação da semana de quatro dias.

9. A legislação da UE sobre ESG representa um avanço no caminho da implementação de modelos de trabalho e gestão do tempo mais amigos do ambiente. No entanto, no que diz respeito ao trabalho remoto ou híbrido, bem como à semana de quatro dias, sua abordagem ainda nos parece pouco ambiciosa e um tanto rígida, ao separar as questões sociais das ambientais. O que se demonstra neste artigo é que meio ambiente e qualidade de vida estão interligados. Apesar de o teletrabalho ser frequentemente citado como uma modalidade que favorece a conciliação entre vida pessoal e profissional, raramente se menciona que ele também possibilita um estilo de vida mais sustentável e contribui para o combate às alterações climáticas.

### Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Susana e CASAL, Liliana. *A nova agenda do consumidor e a prestação de informações sobre consumo sustentável: o greenwashing, branqueamento ecológico ou ecobranqueamento*. Revista Jurídica Portucalense, N° especial, 2022. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(ne2v3\)2022.ic-09](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(ne2v3)2022.ic-09)
- AGÊNCIA PORTUGUES DO AMBIENTE (APA). Relatório de Estado do Ambiente (REA 2020 e 2021). Cf., em: <https://rea.apambiente.pt/content/ultimaedicao>
- BENACH, Joan, coord. *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. Sinopsis del Informe PRESME*. Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, N° 161, 2023. ISSN 1888-0576.
- Coverflex. O Estado da compensação: Um estudo sobre o futuro do trabalho e o trabalho do futuro. Coverflex. 2023-24, em: <https://www.coverflex.com/pt/ebooks/estado-da-compensacao-2023-24>
- CIP/Marketing FutureCast Lab do ISCTE. *Sinais vitais – teletrabalho*. 2020.
- DIREÇÃO GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DO TRABALHO. *Teletrabalho em foco*. [em linha]. 2020. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>. [Consultado a 21/05/2023].
- EUROSTAT. *Proporção de indivíduos com competências digitais baixas (25-64 anos)*. 2019. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/information-data>
- EUROSTAT. (n.d.). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en)
- EU–OSHA. *Regulating telework in a post-COVID–19 Europe: recent developments*. 2023 <https://osha.europa.eu/pt/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe-recent-developments>

- Eurofound. *The future of telework and hybrid work*. 2023 <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>
- FULLER, Joseph e KERR, William. *The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic*. *Human Resource Management*. Harvard Business Review, 2022. Disponível em: <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>. [Consultado em 21/05/2023].
- GOLDIN, Claudia. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Nova Iorque: Oxford University Press, 1990
- GOMES, Pedro. *Sexta-feira é o novo sábado - Como uma semana de trabalho de quatro dias poderá salvar a economia*. Lisboa: Relógio D'Água, 2022.
- GRAVE, Rita, et al. *Livro Branco: Recomendações para a Promoção da Igualdade de Género na Conciliação de Teletrabalho e Coabitação em Portugal*. Coord. científico: Rita GRAVE, Conceição NOGUEIRA e Liliana RODRIGUES. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, 2024. ISBN 978-989-53515-3-4. Disponível em: [homework.fpce.up.pt](http://homework.fpce.up.pt); e em: <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/homework-desigualdades-de-genero-na-conciliacao-de-teletrabalho-e-coabitacao/>. [Consultado em 21/05/2024]
- LAMBELHO, Ana. *O trabalho através de plataformas digitais e os tempos de disponibilidade*. In: REBELO, F., coord. *O consumidor no século XXI. Algumas abordagens na economia digital*. Coimbra: Almedina, 2025.
- MILITÃO, B. et al. *Conciliação da Tripla Jornada: a perceção dos trabalhadores-estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal*. In: FERREIRA, J. M., coord. *Covid: vírus das desigualdades sociais*. Lisboa: Clássica Editora, 2024.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. *Livro verde sobre o futuro do trabalho* [em linha]. Junho de 2021 [consulta a 28-01-2022]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>
- OURO, Marisa. *O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol*. Revista Jurídica Portucalense, Nº 31, 2022. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(31\)2022.ic-08](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(31)2022.ic-08).
- PRESME, Joan Benach (coord.). *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. Sinopsis del Informe Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, ISSN 1888-0576, Nº. 161, 2023
- SERENO ROSADO, Amparo. *O impacto do teletrabalho no Ambiente. O antes e o depois da pandemia da Covid*. In: FERREIRA, J. M., coord. *Covid: vírus das desigualdades sociais*. Lisboa: Clássica Editora, 2024.
- SERENO ROSADO, Amparo. "Derecho y políticas ambientales en Portugal (Primer Semestre 2023)". Revista Catalana de Derecho Ambiental, Vol. 14 Nº 1 (2023): RCDA. <https://doi.org/10.17345/rcda3605>
- SERENO ROSADO, Amparo. "Derecho y políticas ambientales en Portugal (Primer Semestre 2022)". Revista Catalana de Derecho Ambiental, Vol. 13 No 1 (2022): RCDA. <https://doi.org/10.17345/rcda3331>
- SERENO ROSADO, Amparo. "Comentarios a la Ley de Bases del Clima de Portugal" *.Actualidad Jurídica Ambiental*, ISSN-e 1989-5666, AJA (4 de fevereiro, 2022): <https://www.actualidadjuridicaambiental.com/legislacion-al-dia/>
- SILVA, P. A.; CARMO, R. M.; CANTANTE, F.; CRUZ, C.; ESTÊVÃO, P.; MANSO, L. e PEREIRA, T. S. *Trabalho e desigualdades no grande confinamento (II): desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho*. Estudos CoLABOR, Nº 3/2020. Lisboa: CoLABOR, 2020.
- VIEGAS, Isabel. *The Great Resignation: despeço-me. Para além da procura de flexibilidade*. [online]. 2021. Disponível em: <https://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/pt-pt/noticias/great-resignation-despeco-me-para-alem-da-procura-de-flexibilidade>. [Consultado em 21/05/2023].

Data de submissão do artigo: 04/03/2025

Data de aprovação do artigo: 27/08/2025

Edição e propriedade:

**Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL**

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: [upt@upt.pt](mailto:upt@upt.pt)